

Manager du développement des ressources humaines

RNCP35604 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/05/2021
Date d'échéance	19/05/2026

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Partenaires habilités

10 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation, 7 à former et 1 à organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
COMUNDI	7992220390003 1	Former
EFE FORMATION	4128069600003 2	Former
FRANCIS LEFEBVRE FORMATION	3015001040001 5	Former
GERESO	3119755770006 6	Former
LEFEBVRE DALLOZ COMPETENCES	4791631310011 9	Former
SUP DES RH	4383605130003 2	Former et organiser l'évaluation
SUPDESRH SERVICES	4993304050002 2	Organiser l'évaluation
SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES	4178135400003 2	Former et organiser l'évaluation
WOLTERS KLUWER FRANCE	4800813060013 0	Former
WOLTERS KLUWER FRANCE	4800813060014 8	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager du développement des ressources humaines (MDRH) intervient à la fois au niveau :

- Stratégique?: Le

MDRH est partie prenante dans la réflexion et la mise en place de la stratégie de l'entreprise (qu'elle soit structurée ou plus intuitive), en liaison avec la direction de l'entreprise ou la direction des ressources humaines du groupe. Il/elle ne doit pas uniquement savoir faire, mais doit être capable de diagnostiquer un problème et de proposer des solutions.

- Managérial?:

Le MDRH est un manager d'activité et d'équipe. Il doit donc être capable d'organiser une activité, de mener une équipe, de conduire un projet, de mobiliser les énergies et de négocier avec les partenaires ou les institutionnels.

- Opérationnel?:

Le MDRH est un homme de terrain. Il représente la direction auprès des managers et des salariés, négocie avec les instances représentatives du personnel et fait appliquer les décisions prises au niveau de la DRH, en développant les outils RH nécessaires.

- Technique?:

Le MDRH doit maîtriser de nombreuses compétences techniques pour mener à bien ses missions. Il/elle utilise son expertise en fonction des besoins de la direction, des managers et des salariés de son périmètre d'action.

Le titre de «?Manager du Développement des Ressources Humaines?» regroupe donc des postes de décisionnaires, d'encadrement et/ou d'experts RH

ACTIVITÉS VISÉES

Un

titulaire du titre de «?Manager du Développement des Ressources Humaines?» (MDRH) peut être amené à effectuer les activités suivantes, correspondant aux 7 blocs de compétences :

- ELABORATION ET PILOTAGE DE LA STRATEGIE RH DANS UN CONTEXTE INTERNATIONAL

Le Manager des Ressources Humaines élabore la stratégie RH en fonction de la culture et du projet stratégique de l'entreprise sur son périmètre international. Il met en œuvre les actions stratégiques RH en autonomie ou en équipe. Il est responsable du pilotage des actions RH sur son périmètre fonctionnel ou terrain, par la mise en œuvre et le suivi d'indicateurs de performance.

- MANAGEMENT DES COMPETENCES

Le

Manager du Développement des Ressources Humaines réalise un diagnostic prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences de l'entreprise au regard des évolutions d'activités attendues. Il établit et pilote des plans d'actions RH d'adaptation des emplois et compétences aux évolutions à venir?: plans de recrutement, accroissement de la mobilité interne, accompagnement des départs dans le cadre de restructurations d'activités, formation des collaborateurs, gestion des carrières, fidélisation des talents, etc. Il s'appuie sur les outils et pratiques RH et de management existants et développe de nouvelles méthodes RH, pour favoriser la fluidité de l'emploi et l'adéquation des compétences des salariés aux besoins de l'entreprise, notamment dans le cadre des projets de restructurations et

transformation de l'entreprise

- **MANAGEMENT DES EQUIPES DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT**

Le Manager du Développement des Ressources Humaines manage une équipe RH et/ou des acteurs sur un projet RH. Il doit donc organiser son

équipe, déléguer des tâches, développer les compétences et motiver les

collaborateurs de son entité. Il est amené également à conseiller

et/ou former les autres managers dans leurs pratiques d'animation

d'équipes. Il pilote et anime des projets pour répondre aux besoins

d'amélioration ou d'innovation dans les méthodes et outils RH. Il est en charge de l'accompagnement du changement humain dans le cadre de

projets impliquant de grandes transformations pour les collaborateurs

(déménagement, restructuration,). Dans ce cadre, il soutient, outille et

forme les managers pour faciliter l'acceptation des évolutions de

l'entreprise.

- **MANAGEMENT DE LA QVT ET DE LA SANTE AU TRAVAIL**

Le Manager des Ressources Humaines élabore et déploie la démarche de

prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité des

personnes présentes dans l'entreprise. Il intervient en situation

de risque avéré ou de crise. Il est en charge de l'organisation de

l'évaluation des risques psycho-sociaux. Il met en place des outils

favorisant la QVT et le bien-être au travail des salariés (groupes de

parole, télétravail, etc.). Il développe une prise de conscience

des enjeux de la RSE. Enfin, il garantit la lutte contre toute

forme de harcèlement et ou de discrimination dans son périmètre. Il

pilote les procédures lorsque ces situations sont suspectées.

- **MANAGEMENT DES RELATIONS CONTRACTUELLES AU TRAVAIL**

Dans

son rôle de maintien du respect des obligations légales, le Manager

des Ressources Humaines veille sur l'actualité sociale pour adapter les

règles internes aux évolutions législatives. Il contrôle la bonne

application du droit en interne et alerte sur les risques encourus.

Il conseille les managers sur les dispositions légales. Enfin, en cas

de non-respect des règles et/ou de conflit interpersonnel, il

conduit les médiations ou met en œuvre une procédure disciplinaire à

l'encontre du salarié ou du manager. Il représente l'entreprise

dans le cadre d'une procédure prud'homale.

- **CONDUITE DU DIALOGUE SOCIAL**

Le Manager des Ressources Humaines organise le dialogue social. Il pilote les élections professionnelles, fait

respecter les modalités de fonctionnement des instances et construit et suit les calendriers sociaux. En animateur du

dialogue social, il organise les négociations avec les organisations syndicales et peut présider, en délégation de

l'employeur, les réunions du CSE. Enfin, il prend la mesure et maintient le climat social. Il intervient dans la prévention

et la résolution de conflits collectifs. Il conduit également le dialogue social dans des contextes complexe de

restructuration, de cession ou de transfert d'activités.

- **CONCEPTION ET MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE GLOBALE DE REMUNERATION**

Dans

le cadre d'une politique budgétaire et financière fixée par la

Direction Financière de l'entreprise et d'une volonté de renforcer la

fidélisation et/ou la motivation des salariés, le Manager du

Développement des Ressources Humaines établit une stratégie globale de

rémunération et de reconnaissance. Il repère et analyse les

pratiques en matière de rémunération et d'avantages, tant en interne que

celle du marché du travail de son secteur. Il oriente et conseille

les managers dans les choix de rémunération et d'augmentation de leurs

collaborateurs afin de tendre vers une équité salariale. Il

construit et suit le budget de masse salarial et réalise le contrôle de

gestion social. Il mesure et évalue la valeur ajoutée produite par la fonction RH afin d'orienter les actions RH en fonction des besoins des opérationnels. Il optimise fiscalement les éléments de rémunération.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser la culture et le projet stratégique de l'entreprise sur son périmètre international pour élaborer un plan stratégique RH à moyen terme, le présenter et le promouvoir auprès de la direction

Faire un diagnostic et un audit des différents domaines de la fonction RH afin de proposer des actions en matière d'organisation ainsi que des indicateurs de performance permettant de mesurer et d'optimiser sa valeur ajoutée afin de répondre aux besoins de ses clients internes en France et à l'international

Mesurer la performance RH et définir les priorités d'actions en valorisant les différents coûts prévisionnels tant internes qu'externes afin de présenter et défendre un budget respectant le cadre fixé par la direction générale

Analyser

les évolutions démographiques, métiers, compétences et qualifications pour bâtir une GEPP en identifiant et évaluant à la fois les ressources disponibles et les besoins à pourvoir

Bâtir

et piloter des revues de personnel permettant d'évaluer les ressources internes, d'établir des plans de successions et d'identifier des postes ou compétences clefs pour accompagner les parcours individuels et la mobilité

Définir

et mettre en place une politique de recrutement et de communication /marque employeur

pour répondre aux besoins en ressources ne pouvant être satisfaits en interne

Construire et piloter un plan de développement des compétences permettant l'adaptation et l'employabilité des collaborateurs en intégrant l'ensemble des moyens d'actions et informations disponibles (entretien professionnel, catalogue de formation, tutorat...) dans une logique d'optimisation des coûts.

Accompagner la direction dans un projet de transformation d'entreprise impliquant des créations et des suppressions d'emplois, pour assurer le respect des facteurs éthiques et humains

Recruter, intégrer, conduire et développer, les collaborateurs de son équipe pour motiver, et créer un climat générateur de performance collective

Manager un projet de transformation à forte valeur ajoutée digitale (type SIRH) de sa définition jusqu'au retour d'expériences pour accompagner les évolutions de l'entreprise.

Diagnostiquer les changements (organisationnels, outils, culturels et/ou métier) pour détecter et anticiper leurs impacts

Elaborer et promouvoir des outils de communication et des méthodes pédagogiques pour accompagner les managers et les salariés dans l'adaptation aux changements

Concevoir et piloter un plan de prévention des risques et superviser la mise en œuvre d'actions spécifiques dans l'entreprise, en coordination avec les acteurs de la santé au travail, pour assurer l'application des normes de sécurité inhérentes au secteur d'activité, faire évoluer les comportements et aider les managers à répondre aux situations de crise

et /ou humainement délicates

Concevoir et animer des actions permettant de favoriser le «?bien-être au travail?» et négocier avec les IRP des accords de temps et/ou d'organisation de travail, pour permettre un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie privée

Définir les enjeux RH en identifiant les impacts sociaux, économiques et d'image lié à la responsabilité sociétale de l'entreprise pour favoriser l'intégration de la société dans son environnement

Superviser et communiquer, avec la direction, sur la politique de diversité, et apporter, si nécessaire, les mesures correctives adaptées pour éviter toutes formes de discrimination et de harcèlement

Actualiser les règles internes de l'entreprise et réaliser une veille juridique sur les différents éléments de la vie du contrat de travail pour garantir le respect du droit dans le cadre des pratiques RH

Former et appuyer les managers afin d'assurer le respect des obligations légales réglementaires et conventionnelles au sein de l'entreprise

Identifier les situations pouvant engager la responsabilité pénale ou civile de l'employeur et/ou de ses représentants pour mener les actions correctives

Analyser la situation et les faits pour poser un diagnostic et évaluer la nature des solutions à apporter (amiable ou disciplinaire)

Dans le cadre d'un contentieux à l'encontre d'un collaborateur, piloter la mise en œuvre des procédures, en relation avec les juristes (internes ou externes) pour assurer la défense des intérêts de l'entreprise

Préparer et piloter les élections des représentants du personnel au CSE pour poser le cadre de l'architecture sociale

Animer les relations sociales en coordination avec la direction, pour élaborer et faire respecter les calendriers sociaux et les procédures légales dans le cadre des informations/consultations obligatoires.

Identifier et analyser les enjeux et jeux d'acteurs pour conduire et négocier des accords avec les organisations syndicales

Piloter des consultations et négociations spécifiques liées à un plan de réorganisation /restructuration pour en définir les modalités et les mesures d'accompagnement

Construire, suivre et analyser un baromètre social afin d'identifier les signaux faibles du climat social et organiser avec la direction la communication pour prévenir des risques de tension ou de conflits

Bâtir en coordination avec la direction une stratégie de crise pour assurer la résolution de conflits collectifs

Etablir à partir des descriptions et des profils de postes, une méthode de cotation et de classification permettant de garantir l'équité interne

Conduire avec des cabinets spécialisés, des audits sur les pratiques et les niveaux de rémunération du secteur pour s'assurer de la compétitivité et présenter à la direction une stratégie attractive, respectueuse des équilibres financiers ainsi que des obligations légales et conventionnelles

Promouvoir les différentes formes de rémunération (directes et indirectes) pour développer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité

Accompagner les managers sur les différents outils et leviers pour définir les niveaux de rémunération à l'embauche, fixer les plans d'augmentation et établir des modalités d'évaluation des objectifs

Mettre en place un contrôle de gestion social afin d'analyser les variations de masse salariale et veiller au maintien de la conformité

pour anticiper les impacts sur le résultat de l'entreprise
Optimiser l'utilisation des leviers fiscaux de l'ensemble des éléments
de rémunération pour rechercher le meilleur ratio coût/efficacité

Blocs de compétences

RNCP35604BC01 — Elaboration et pilotage de la stratégie RH dans un contexte International

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la culture et le projet stratégique de l'entreprise sur son périmètre international pour élaborer un plan stratégique RH à moyen terme, le présenter et le promouvoir auprès de la direction.

Faire un diagnostic et un audit des différents domaines de la fonction RH afin de proposer des actions en matière d'organisation ainsi que des indicateurs de performance permettant de mesurer et d'optimiser sa valeur ajoutée afin de répondre aux besoins de ses clients internes en France et à l'international.

Mesurer la performance RH et définir les priorités d'actions en valorisant les différents coûts prévisionnels tant internes qu'externes afin de présenter et défendre un budget respectant le cadre fixé par la direction générale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas pratique - Oral avec préparation : Le candidat doit élaborer, au regard du cas d'entreprise présenté, une stratégie RH adaptée au contexte économique du secteur et à la stratégie générale développée par l'entreprise puis la présenter à l'oral de façon argumentée au jury composé de 3 professionnels RH confirmés

Travail en groupe?: réalisation d'un Dossier + Oral : Réalisation

d'un diagnostic d'entreprise : analyse concurrentielle, managériale, culturelle, financière et RH d'une entreprise réelle puis présentation à l'oral devant le dirigeant ou son représentant, du diagnostic et analyses réalisés accompagnés de préconisations pour améliorer la performance RH

RNCP35604BC02 — Management des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser

les évolutions démographiques, métiers, compétences et qualifications pour bâtir une GEPP en identifiant et évaluant à la fois les ressources disponibles et les besoins à pourvoir

Bâtir

et piloter des revues de personnel permettant d'évaluer les ressources internes, d'établir des plans de successions et d'identifier des postes ou compétences clefs pour accompagner les parcours individuels et la mobilité

Définir

et mettre en place une politique de recrutement et de communication

/marque employeur

pour répondre aux besoins en ressources ne pouvant être satisfaits en interne.

Construire et piloter un plan de développement des compétences permettant l'adaptation et l'employabilité des collaborateurs en intégrant l'ensemble des moyens d'actions et informations disponibles (entretien professionnel, catalogue de formation, tutorat...) dans une logique d'optimisation des coûts.

Accompagner la direction dans un projet de transformation d'entreprise impliquant des créations et des suppressions d'emplois, pour assurer le respect des facteurs éthiques et humains

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve d'assessment transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation : Le candidat doit analyser un plan stratégique d'entreprise, le diagnostic emploi –compétences et les pratiques RH en matière de GEPP, et proposer les processus et mesures à déployer pour accompagner les évolutions stratégiques à court et moyen terme.

Dossier de recherche individuel écrit + présentation à l'oral?devant un jury composé de 2 professionnels RH et un

intervenant du bloc : Le candidat doit réaliser individuellement, en s'appuyant sur une ou plusieurs entreprises de référence, un dossier de recherche écrit (analyse des pratiques en entreprise et revue de littérature plus générale) portant sur une thématique RH imposée par le centre

RNCP35604BC03 — Management des équipes dans un contexte de changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Recruter, intégrer, conduire et développer, les collaborateurs de son équipe pour motiver, et créer un climat générateur de performance collective.

Manager un projet de transformation à forte valeur ajoutée digitale (type SIRH) de sa définition jusqu'au retour d'expériences pour

accompagner les évolutions de l'entreprise.

Diagnostiquer les changements (organisationnels, outils, culturels et/ou métier) pour détecter et anticiper leurs impacts.

Elaborer et promouvoir des outils de communication et des méthodes pédagogiques pour accompagner les managers et les salariés dans l'adaptation aux changements.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en pratique d'une gestion de projet : réalisation en équipe + oral : Pour le compte d'une entreprise, les candidats doivent mener, en équipe, un projet RH au cours duquel ils développent des outils RH performants et apportent des préconisations pertinentes. La présentation orale du projet s'effectue en présence du maître d'ouvrage.

Etude de cas pratique transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation : Dans le cadre d'une mise en situation reconstituée d'un contexte de changement en entreprise, le candidat doit décrypter et analyser puis apporter des recommandations opérationnelles pour conduire et accompagner le changement

RNCP35604BC04 — Management de la QVT et de la sécurité au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir et piloter un plan de prévention des risques et superviser la mise en œuvre d'actions spécifiques dans l'entreprise, en coordination avec les acteurs de la santé au travail, pour assurer l'application des normes de sécurité inhérentes au secteur d'activité, faire évoluer les comportements et aider les managers à répondre aux situations de crise

et /ou humainement délicates.

Concevoir et animer des actions permettant de favoriser le «?bien-être au travail?» et négocier avec les IRP des accords de temps et/ou d'organisation de travail, pour permettre un meilleur équilibre vie professionnelle/ vie privée.

Définir les enjeux RH en identifiant les impacts sociaux, économiques et d'image lié à la responsabilité sociétale de l'entreprise pour

favoriser l'intégration de la société dans son environnement.

Superviser et communiquer, avec la direction, sur la politique de diversité, et apporter, si nécessaire, les mesures correctives adaptées pour éviter toutes formes de discrimination et de harcèlement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas pratique transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation.

Dans le cadre d'une mise en situation reconstituée, le candidat doit, à l'oral et devant un jury de professionnels RH, proposer des solutions et actions permettant de prévenir les risques et mettre en place une démarche de QVT et/ou de RSE

RNCP35604BC05 — Management des relations contractuelles au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Actualiser les règles internes de l'entreprise et réaliser une veille juridique sur les différents éléments de la vie du contrat de travail pour garantir le respect du droit dans le cadre des pratiques RH.

Former et appuyer les managers afin d'assurer le respect des obligations légales réglementaires et conventionnelles au sein de l'entreprise.

Identifier les situations pouvant engager la responsabilité pénale ou civile de l'employeur et/ou de ses représentants pour mener les actions correctives.

Analyser la situation et les faits pour poser un diagnostic et évaluer

la nature des solutions à apporter (amiable ou disciplinaire).

Dans le cadre d'un contentieux à l'encontre d'un collaborateur, piloter la mise en œuvre des procédures, en relation avec les juristes (internes ou externes) pour assurer la défense des intérêts de

l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas pratique transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation : Dans le cadre d'une mise en situation reconstituée, le candidat doit, à l'oral et devant un jury de professionnels RH, proposer des solutions et actions permettant de prévenir les risques et mettre en place une démarche de QVT et/ou de RSE

RNCP35604BC06 — Conduite du dialogue Social

LISTE DE COMPÉTENCES

Préparer et piloter les élections des représentants du personnel au CSE pour poser le cadre de l'architecture sociale. Animer les relations sociales en coordination avec la direction, pour élaborer et faire respecter les calendriers sociaux et les procédures légales dans le cadre des informations/consultations obligatoires.

Identifier et analyser les enjeux et jeux d'acteurs pour conduire et négocier des accords avec les organisations syndicales

Piloter des consultations et négociations spécifiques liées à un plan de réorganisation /restructuration pour en définir les modalités et les mesures d'accompagnement

Construire, suivre et analyser un baromètre social afin d'identifier les signaux faibles du climat social et organiser avec la direction la communication pour prévenir des risques de tension ou de conflits

Bâtir en coordination avec la direction une stratégie de crise pour assurer la résolution de conflits collectifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas pratique transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation.

Dans

le cadre d'une mise en situation reconstituée, le candidat doit, à l'oral et devant un jury de professionnels RH, résoudre des cas portants sur la pratique du droit collectif et de la négociation d'entreprises issus de cas réels

RNCP35604BC07 — Conception et mise en œuvre de la stratégie globale de rémunération

LISTE DE COMPÉTENCES

Etablir à partir des descriptions et des profils de postes, une méthode de cotation et de classification permettant de garantir l'équité interne.

Conduire avec des cabinets spécialisés, des audits sur les pratiques et les niveaux de rémunération du secteur pour s'assurer de la compétitivité et présenter à la direction une stratégie attractive, respectueuse des équilibres financiers ainsi que des obligations légales

et conventionnelles.

Promouvoir les différentes formes de rémunération (directes et indirectes) pour développer l'engagement des collaborateurs et l'attractivité

Accompagner les managers sur les différents outils et leviers pour définir les niveaux de rémunération à l'embauche, fixer les plans d'augmentation et établir des modalités d'évaluation des objectifs

Mettre en place un contrôle de gestion social afin d'analyser les variations de masse salariale et veiller au maintien de la conformité pour anticiper les impacts sur le résultat de l'entreprise

Optimiser l'utilisation des leviers fiscaux de l'ensemble des éléments de rémunération pour rechercher le meilleur ratio coût/efficacité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas pratique transverse à l'ensemble des thématiques du bloc et un oral avec préparation

Le candidat doit mettre en œuvre une stratégie de motivation, de reconnaissance et de rémunération des salariés dans des contextes d'entreprise issus de cas réels.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprises industrielles ou de services, entreprises publiques ou administrations - Tous secteurs d'activités

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le

métier regroupe une large palette d'appellations selon notamment les

tailles et secteurs d'activité des entreprises. Nous pouvons cependant nous référer à deux nomenclatures regroupant ensemble, une très large représentativité des fonctions qui peuvent être exercées par un MDRH?:
Principales fonctions sont?:

- Consultant en recrutement
- Consultant consultante en gestion des ressources humaines
- Intervenant Intervenantes en prévention des risques professionnels (IPRP)
- Responsable en management des ressources humaines
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Responsable du développement des ressources humaines
- Responsable emploi formation
- Responsable formation recrutement de l'entreprise
- Responsable recrutement en mobilité professionnelle
- Responsable des ressources humaines
- Responsable de la gestion administrative du personnel
- Responsable de la gestion des ressources humaines
- Responsable des rémunérations
- Responsable de paie
- Responsable de la gestion et de l'organisation administrative
- Directeur de la formation en entreprise
- Directeur des relations sociales
- Directeur des ressources humaines

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Avoir validé un titre ou diplôme d'état de niveau 6

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

4 personnes (Un représentant de la direction de SUP des RHet trois professionnels)

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 038 €
Selon la branche	6 500 € – 7 532 €

Prise en charge	Branches concernées
7 038 €	Valeur par défaut · 196 branches
7 532 €	CPNE Banque, CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE des exploitations frigorifiques, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 368 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 500 €	CPNE Industrie pétrolière, CPNEF inter-secteurs papier carton
7 395 €	CPNEFP des jardinerie et graineteries
7 366 €	CPNE des Télécoms
7 296 €	CPNEFP Commerce à distance
7 225 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	19/05/2021
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/05/2026

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	152	2	95 %	79 %
2018	127	4	94 %	76 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP26267

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42518

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34298, RNCP35878, RNCP37857

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35604/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	216
Parcours menés à terme	200
Taux d'achèvement	93 %
Période	02/2022 – 08/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	227
Montant total engagé	1 008 168 €
Coût moyen par dossier	4 441 €
Durée moyenne	232 h
Période	09/2021 – 05/2026
France compétences	62 %
Reste à charge titulaire	24 %
Entreprise	7 %
OPCO	3 %
France Travail	3 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.