

Manager des ressources humaines (MS)

RNCP36361 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/04/2022
Date d'échéance	25/04/2025

Certificateur(s)

GROUPE ESC CLERMONT - AUVERGNE · SIRET : 81234979300016

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Manager des Ressources humaines (MS) cible d'une part les professionnels de la fonction RH souhaitant maîtriser les techniques de Gestion des Ressources Humaines au service d'une perspective humaniste au sein d'organisations de toutes tailles, innovantes et respectueuses de la dimension de la Personne et d'autre part les managers intégrant la fonction RH dans leurs missions souhaitant évoluer vers des rôles de facilitateur, d'animateur dans des organisations responsabilisantes. Si le métier visé est bien celui de manager des Ressources Humaines, ce sont bien les conditions d'exercice et les fondements qui le constituent que nous revisitons dans ce programme, en repositionnant l'être humain et sa complexité au cœur des situations de travail.

La direction des ressources humaines figure parmi les acteurs principaux en capacité d'accompagner les nombreuses transformations auxquelles sont soumises les entreprises (mutations écologiques, technologiques, sociétales, économiques...) et les personnes (rapport au travail, employabilité, mobilité, télétravail, recherche de sens, équilibre vie professionnelle/vie privée...), tout en étant

confrontée à des contraintes de plus en plus importantes : la maîtrise des coûts, le suivi du retour sur investissement, une contribution au développement de la culture business... Il est toutefois important de ne pas privilégier l'économique sur le social. Ce changement de paradigme s'inscrit dans une refondation de l'entreprise elle-même qui se traduit par de nouveaux cadres juridiques : la Loi Pacte, la société à Mission... La question du travail réel et des conditions de réalisation de ce travail sont donc au cœur de ce programme. Il ne s'agit pas de rajouter des process gestionnaires (RSE, Diversité, QVT...) qui complexifient la fonction RH et la rende inopérante mais de la refondre sur un socle humaniste intégrateur et conditionnant toutes les pratiques.

La fonction RH est ainsi plus que jamais au centre de la stratégie des entreprises. Les entreprises qui réussissent dans ce nouvel environnement économique caractérisé désormais par des ruptures et des dérégulations permanentes sont celles qui adoptent un modèle économique basé non plus sur les prix mais sur la "Valeur Client" interne et externe. Elles doivent dès lors avoir confiance en leurs équipes et ne plus les considérer comme de simples ressources, pour trouver ensemble les pistes de progrès possibles. La dimension humaine prend toute son importance. Le succès de l'entreprise dépend désormais autant de la logique de don que de la logique du capital. Pour que les salariés donnent leurs idées, le meilleur d'eux-mêmes, la qualité du pacte social reprend toute son importance.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration de la politique de management des ressources humaines selon les orientations stratégiques de la structure et définition des plans d'action.

Conception et pilotage des dispositifs liés à la gestion et au développement des emplois et des compétences.
Organisation de la concertation et du dialogue social en intégrant les apports de la démocratie participative.
Supervision de la gestion administrative du personnel et de la garantie du respect du droit du travail.
Accompagnement des managers dans la mise en place d'un système de management responsabilisant et soutenable.
Facilitation et accompagnement des changements du travail, de l'emploi et des nouvelles formes d'organisation du travail dans la philosophie du CARE.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Intégrer les nouveaux enjeux et la place de la fonction RH dans une entreprise en voie de refondation.
Analyser les activités de la fonction RH et saisir leurs évolutions dans un environnement complexe et incertain.
Prendre en compte les nouveaux business modèles et leurs impacts sur la GRH.
Aligner les politiques RH sur la stratégie d'entreprise.
Appliquer la Gestion Préventive et Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans sa dimension stratégique.
Analyser la problématique emploi-compétences des entreprises.
Appliquer la dimension contingentielle des systèmes de gestion et des ressources humaines.
Développer les pratiques centrées sur l'employabilité des individus pour les articuler à un projet collectif.
Faciliter la mise en œuvre du dialogue social.
Préparer à la négociation et à la construction de dialogue social.
Mettre en œuvre des dispositifs concertés de régulation.
Associer les managers à la dynamique sociale.
Garantir le respect des fondamentaux du droit social.
Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires (Sécurité, Hygiène et Santé, droit à l'information)
Assurer la mise en œuvre des mécanismes de la rémunération.
Construire un système équitable de redistribution de la valeur entre les partenaires.
Gérer la complémentarité entre l'approche systémique et l'approche comportementale en Management.
Coconstruire avec son équipe un projet sollicitant l'intelligence collective avec les méthodes agiles.
Manager de manière inclusive.
Incarnier un leadership inspirant et respectueux.
Analyser les transformations technologiques, économiques, écologiques et sociétales qui impactent les organisations, le travail et l'emploi.
Développer les capacités prospectives et l'imaginaire des participants.
Accompagner les personnes avec des méthodes facilitant la résilience.
Prendre en compte la fonction anthropologique du travail.

Blocs de compétences

RNCP36361BC01 — Elaborer la politique de management des ressources humaines selon les orientations stratégiques de la structure et définir les plans d'action

LISTE DE COMPÉTENCES

Intégrer les nouveaux enjeux et la place de la fonction RH dans une entreprise en voie de refondation en :
Positionnant la fonction RH comme une fonction stratégique face aux transformations écologiques, éthiques, démocratiques, sociales, économiques et technologiques auxquelles l'entreprise est confrontée,
Redéfinissant ses missions et son fonctionnement au regard de ces changements,
Situant le partage des rôles et des complémentarités avec le management,
Afin de répondre aux situations managériales réelles et aux enjeux actuels des entreprises.
Analyser les activités de la fonction RH et saisir leurs évolutions dans un environnement complexe et incertain en :
Identifiant et sélectionnant les activités RH productrices de valeur pour les personnes et l'entreprise,
Privilégiant la co-construction des pratiques étroitement avec le management,
Développant les activités au service des dynamiques individuelles et collectives,
Afin de s'inscrire dans une fonction RH en prise avec les réalités du terrain et de s'appuyer sur les forces en présence pour effectuer les bons choix.
Prendre en compte les nouveaux business modèles et leurs impacts sur la GRH sur la base de grilles de lecture théoriques (approche systémique) et méthodologiques (le raisonnement par abduction, la démarche d'enquête...) en :

Explorant les modèles en vigueur et leurs effets sur l'action collective,
Développant des capacités prospectives et une dynamique de veille,
Afin d'être proactif et d'anticiper les situations.

Aligner les politiques RH sur la stratégie d'entreprise en :

- Déclinant la stratégie d'entreprise en une stratégie RH,
- Impliquant toutes les parties prenantes au projet d'entreprise,
- Contribuant au respect du pacte social,

Afin de permettre à la fonction RH de jouer un rôle clé dans l'appropriation et la mise en oeuvre des orientations stratégiques des entreprises.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une étude de cas individuelle:

Restitution d'un diagnostic RH prenant en compte les facteurs de contingence interne et externe de l'organisation et d'un plan d'action RH appliqué au contexte.

Outre cette étude de cas finale évaluée individuellement, les étudiants sont évalués collectivement à chaque fin de module sur leurs capacités à problématiser :

Cette pédagogie de la problématisation peut prendre des formes diverses : situations-problèmes, débats, élaboration de projets, conception d'expériences, voire plus classiquement re-problématisation dans un second temps du cours magistral ou dialogué.

Restitution à la fin de chaque séance d'un document écrit par petits groupes de 3 ou 4 personnes avec une réponse argumentée à partir d'éléments du cours croisés avec les expériences respectives des participants et une re-problématisation.

RNCP36361BC02 — Concevoir et piloter les opérations liées à la gestion et au développement des emplois et des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Appliquer la Gestion Préventive et Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans sa dimension stratégique en :

Étudiant l'impact de l'environnement et de la stratégie des entreprises sur les emplois,

Intégrant les enjeux de la GPPEC : juridique (Loi du 18 juillet 2005), économique et social,

Analysant les typologies d'accords de GPPEC et leurs effets sur la performance globale de l'entreprise,

Afin de mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques sur les compétences.

Analyser la problématique emploi -compétences des entreprises en :

Se référant à la législation en vigueur,

Intégrant les étapes clés du modèle de gestion préventive et prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPPEC) après avoir clarifié les concepts et établi une convention facilitant la mise en oeuvre du projet,

S'appropriant des techniques et méthodes d'analyse de l'activité et construction de référentiels actionnables situées,

Afin de construire un cadre éclairant les décisions des acteurs pour agir au service de la performance globale (sociale et économique) de l'entreprise.

Appliquer la dimension contingentielle des systèmes de gestion et des ressources humaines en :

Identifiant les facteurs de contingence internes et externes impactant un système RH,

Intégrant des grilles de lecture s'appuyant sur des typologies d'entreprise et modèles RH,

Analysant des démarches de compétences en contexte,

Afin de mettre en oeuvre une démarche de gestion par les compétences adaptée et pérenne.

Développer les pratiques centrées sur l'employabilité des individus pour les articuler à un projet collectif en :

Situant le projet d'entreprise comme un projet collectif,

Prenant en compte les impératifs de l'action collective combinant compétences individuelles, collectives et transversales,

Négociant des espaces permettant à chaque personne de faire des choix en fonction de ce qui est important pour elle,

Afin d'accompagner les changements organisationnels en facilitant leur acceptation par les salariés et en les rendant acteurs de leur employabilité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une étude de cas individuelle :

Présentation d'un cas réel : Éléments de contexte + données très précises sur les pratiques de formation et de gestion anticipée des compétences individuelles et collectives

Restitution d'un écrit comprenant le contexte de l'entreprise, le diagnostic des ressources humaines existantes, la formulation d'une problématique et les recommandations en matière de gestion des emplois et des compétences avec l'évaluation de leurs effets.

Restitution à la fin de chaque séance d'un document écrit par petits groupes de 3 ou 4 personnes avec une réponse argumentée à partir d'éléments du cours croisés avec les expériences respectives des participants et une re-problématisation.

RNCP36361BC03 — Organiser la concertation et le dialogue social en intégrant les apports de la démocratie participative

LISTE DE COMPÉTENCES

Faciliter la mise en œuvre du dialogue social en :

Explorant les modèles socio-productifs dans leur histoire et fondements idéologiques,

Appréhendant les caractéristiques de la forme, de l'emploi salarial en questionnant le lien de subordination,

Saisissant la place que prend le dialogue social dans le fonctionnement des organisations,

Afin de saisir les enjeux de la régulation sociale dans les organisations.

Préparer à la négociation et à la construction de dialogue social en :

Décryptant les logiques d'acteurs et les contraintes de l'action collective,

Développant des capacités de clairvoyance socio-économique, d'ouverture d'esprit et d'attitude responsable,

Élaborant des scénarii selon les intérêts probables (notamment éventuelles concessions, contreparties, voire compromis possibles),

Afin de mener une négociation collective constructive.

Mettre en œuvre des dispositifs concertés de régulation en :

S'appuyant sur des initiatives vertueuses de démocratie participative,

Revisitant les processus de décision et le concept de subsidiarité,

Valorisant la mise en œuvre d'espaces de construction de régulation,

Afin de faire face collectivement aux mutations profondes que connaissent les entreprises sous les effets conjugués de la révolution technologique, des changements climatiques, des évolutions démographiques et de l'accélération de la mondialisation.

Associer les managers à la dynamique sociale en :

Identifiant le rôle du management en tant que fonction régulatrice,

Appréhendant le travail dans ses conditions et réalisation,

Formant au management du travail,

Afin que les managers prennent en compte la place centrale du travail et sa régulation comme source de performance.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une étude de cas individuelle :

Choisir un article scientifique parmi 3 proposés et l'analyser. Les articles sont en sciences de gestion et abordent une problématique RH actuelle : la transformation managériale, la digitalisation des pratiques RH ou le développement des compétences individuelles vs collectives, compétences métiers

vs comportementales (hard skills vs soft skills)

Restitution d'un écrit comprenant des itérations entre l'observation du terrain et l'analyse théorique afin d'être en capacité d'améliorer la compréhension des situations managériales rencontrées et d'y apporter des réponses éclairées.

Ateliers croisés ergonomes / managers

Production d'un écrit collectif sur les apports de ces ateliers.

Restitution à la fin de chaque séance d'un document écrit par petits groupes de 3 ou 4 personnes avec une réponse argumentée à partir d'éléments du cours croisés avec les expériences respectives des participants et une re-problématisation.

RNCP36361BC04 — Superviser la gestion administrative du personnel et garantir le respect du droit du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Garantir le respect des fondamentaux du droit social en :

Circonscrivant l'environnement légal de la fonction RH, les différentes sources du droit du travail, leur mise en œuvre et leur portée,

Repérant les fondements des règles juridiques régissant les relations individuelles et collectives de l'entreprise avec ses salariés,

Traduisant un problème concret en termes juridiques afin de rechercher l'information appropriée dans les sources juridiques du droit,

Afin de garantir la préservation des intérêts de toutes les parties-prenantes.

Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires (Sécurité, Hygiène et Santé, droit de la formation, droit à l'information, etc...)

en :

Identifiant les exigences réglementaires applicables à l'entreprise (profil réglementaire),

Mesurant le niveau de conformité réglementaire de l'entreprise à ces mêmes exigences,

Réalisant une veille permanente sur les obligations légales,

Afin de mettre en oeuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi qu'une organisation du travail et des moyens adaptés aux conditions de travail.

Assurer la mise en œuvre des mécanismes de la rémunération en :

Identifiant les éléments sous-tendant la composition du salaire brut, du salaire net et du "net payé" au niveau macro et micro économiques,

Faisant respecter les règles légales et conventionnelles dont relève l'employeur permettant la définition et l'évolution des éléments de la rémunération,

Intégrant les usages en vigueur, le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes, l'interdiction de toutes discrimination selon l'un des 23 critères interdits par le code du travail,

Afin de respecter les grands équilibres qui sous-tendent l'élaboration d'une politique de rémunération.

Construire un système équitable de redistribution de la valeur entre les partenaires en :

Articulant la structure des salaires à celle des qualifications,

Déterminant la notion de contribution effective individuelle et collective et à sa mesure,

Benchmarkant les pratiques des autres entreprises de la région et du secteur d'activité,

Afin de développer une politique de répartition de la valeur créée juste et équitable garante de l'engagement de tous.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Restitution à la fin de chaque séance d'un document écrit par petits groupes de 3 ou 4 personnes avec une réponse argumentée à partir d'éléments du cours croisés des participants et une re-problématisation.

RNCP36361BC05 — Accompagner les managers dans la mise en place d'un système de management responsabilisant et soutenable

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer la complémentarité entre l'approche systémique et l'approche comportementale en Management en :

Utilisant les fondamentaux théoriques de ces modèles,

Éclairant les situations managériales à partir de ces grilles de lecture,

S'équipant de techniques, de méthodes et de posture actionnables en situation,

Afin, pour les managers, de gérer la complexité des situations et de prendre en compte la subjectivité des personnes qu'ils encadrent.

Co-construire avec son équipe un projet sollicitant l'intelligence collective avec les méthodes agiles en :

S'appuyant sur le partage de l'information, le respect des règles communes, la multiplication d'interactions et de connexions sociales,

Utilisant des outils notamment digitaux facilitant les échanges tout en cassant les silos,

S'appuyant sur la mise en œuvre d'ateliers collaboratifs qui utilisent et développent les ressources personnelles, expériences, compétences de chacun, en les valorisant, tout en disposant du niveau d'autonomie permettant d'exprimer son potentiel créatif,

Afin de rendre les acteurs plus aptes à faire face aux nombreux changements qui impactent les organisations.

Manager de manière inclusive en :

Reconnaissant le principe d'altérité en prenant en compte chaque individu dans sa singularité au service du collectif lors des pratiques de recrutement, d'évaluation et de construction de l'employabilité,

Répondant à la fois aux engagements liés à la diversité et à la RSE, ainsi qu'aux problématiques RH : égalité femme-homme, handicap, gestion des compétences, management, santé au travail...,

Sensibilisant et formant les managers pour qu'ils transmettent et expliquent la démarche auprès des collaborateurs,

Afin de faire de l'entreprise un espace propice au respect de la mixité et de la diversité humaine afin d'assurer sa performance durable.

Incarner un leadership inspirant et respectueux des personnes en :

Créant la confiance en déléguant des tâches aux collaborateurs, mais aussi en prenant en compte les avis, expertises et aspirations des personnes en réunion en donnant toute l'autonomie nécessaire aux collaborateurs dans la gestion de leur travail,

Partageant clairement la vision et la stratégie pour donner du sens au quotidien ;

Proposant un environnement propice aux moments d'échange et à la transmission des connaissances au sein de son équipe,

Afin de contribuer au développement de chacun et de renforcer le sentiment d'appartenance.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une étude de cas individuelle portant sur l'analyse d'une situation managériale complexe sous forme de document écrit.

Rédaction collaborative d'un article 4 à 5 pages à paraître dans un web-magazine spécialisé.

Animation d'ateliers participatifs de réflexion et/ou co-développement à partir de méthodes agiles.

Une étude de cas individuelle portant sur l'analyse d'une situation managériale complexe.

Rédaction collaborative d'un article 4 à 5 pages à paraître dans un web-magazine spécialisé.

RNCP36361BC06 — Faciliter et accompagner les changements du travail, de l'emploi et des nouvelles formes d'organisation du travail dans la philosophie du CARE

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les transformations technologiques, économiques écologiques et sociétales qui impactent les organisations, le travail et l'emploi en :

Se référant aux outils conceptuels qui permettent de penser la complexité du réel et saisir l'interdépendance des phénomènes,

Fournissant les méthodes permettant de distinguer, globaliser, contextualiser et aborder les problèmes fondamentaux,

Faisant converger les sciences de la nature et les sciences humaines, déclencher une prise de conscience de la communauté de destin propre à notre ère planétaire où tous les humains sont confrontés aux mêmes problèmes vitaux et mortels,

Afin que les acteurs de l'entreprise apportent une réponse aux situations de crise qu'ils rencontrent, conjuguée avec l'anticipation des mutations des systèmes productifs visant une économie soutenable.

Développer les capacités prospectives et l'imaginaire des participants en :

Renforçant les compétences "transversales" - numériques générales, cognitives (littératie, numératie) , sociales et situationnelles - des personnes,

Développant une pensée critique capable de se critiquer elle-même,

Permettant de revisiter son expérience professionnelle avec de nouveaux cadres d'analyse,

Afin d'intégrer la participation des travailleurs à une approche anticipatrice et innovatrice comme élément structurel qui processus de décision.

Accompagner les personnes avec des méthodes facilitant la résilience en :

Ancrant la relation d'accompagnement dans un état de confiance partagée, dès lors que l'accompagné et l'accompagnant instaurent une relation de don - contre don,

S'appropriant les méthodes, outils et posture pour l'orientation professionnelle tout au long de la vie et l'accompagnement des transitions professionnelles à travers de mises en situation

Co-construisant avec les personnes un projet d'évolution professionnelle en tenant compte des dimensions personnelles et professionnelles,

Afin d'enrichir la collaboration entre accompagnant et accompagné et d'insuffler un regain de vitalité et d'énergie auprès des personnes accompagnées.

Prendre en compte la fonction anthropologique du travail en :

Combinant dimension objective, subjective et collective du travail,

Repérant les normes sociales permettant un travail décent,

Proposant des modalités de reconnaissance, en tant que rétribution symbolique essentielle dans le cadre de la dynamique contribution-rétribution,

Afin de favoriser l'intérêt au travail, de motiver les personnes et aider les salariés à se sentir membres d'un ensemble humain.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Un projet RH :

Produire par équipe de 3 ou 4 personnes un rapport complet qui sera également remis aux entreprises partenaires.
Ateliers d'innovations sociales
Une carte heuristique.
Un schéma actanciel et un Manifeste.
Atelier d'analyse des pratiques professionnelles
Mises en situation et jeux de rôles..

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités ainsi que toutes les tailles d'entreprises ou services employeurs sont potentiellement concernés par le recrutement de personnes ayant suivi ce cursus.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur des Ressources Humaines ; Responsable des Ressources Humaines ; Responsable du Développement RH ; Responsable des richesses humaines ; Responsable de formation ; Responsable du développement des compétences ; Responsable du recrutement ; Responsable de la mobilité ; Responsable des relations sociales ; Consultant en 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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Sont recevables les candidatures de personnes titulaires d'un des diplômes suivants :
Diplôme d'ingénieur habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur (liste CTI)
Diplôme d'une école de management habilitée à délivrer le grade national de Master (liste CEFDG)
Diplôme de 3ème cycle habilité par les autorités universitaires (DEA, DESS, Master...) ou diplôme professionnel de niveau BAC + 5
Diplôme de M1 ou équivalent, pour des auditeurs justifiant d'au moins trois années d'expérience professionnelle. Titre inscrit au RNCP niveau 7
Diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus
Pour des diplômes anciens, qui ne sont plus actuellement délivrés, on se rapprochera de ceux qui s'y sont éventuellement substitués.

Conditions d'accès dérogatoires :

a) Dans la limite de 30 % maximum de l'effectif de la promotion suivant la formation (taux pouvant exceptionnellement être porté à 40% dans le respect du cadre posé par la Conférence des Grandes Ecoles) : sont recevables, après une procédure de Validation des acquis personnels et professionnels (VAPP), les candidatures de personnes justifiant a minima de 10 années d'expérience professionnelle (hors stage, césure, cursus initial en alternance). Pour cette voie d'accès, une description du dispositif de la VAPP permettant d'apprécier les connaissances, les méthodes et les savoir-faire du candidat, comportant notamment la composition de la commission pédagogique, devra être présentée ainsi que toute pièce constitutive de ce dispositif adaptée au programme.

b) Par dérogation pour 30 % maximum du nombre d'étudiants suivant la formation Mastère Spécialisé concernée, sont recevables les candidatures d'étudiants titulaires d'un des diplômes suivants : · Niveau M1 validé ou équivalent sans expérience professionnelle · Diplôme de L3 justifiant d'une expérience adaptée de 3 ans minimum.

Le pourcentage total des dérogations prévues au a) et au b) ci-dessus ne doit pas excéder 30% (taux pouvant exceptionnellement être porté à 40%).

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

Le jury est composé de 4 personnes

dont 50% de membres extérieurs à

l'organisme représentants du secteur professionnel, 50 % employeurs et

50 % salariés. Ce jury est présidé par le Directeur Général du Groupe ESC Clermont

ou son représentant et le Responsable pédagogique de la certification

"Manager des Ressources Humaines" (MS).

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 4 personnes

dont 50% de membres extérieurs à

l'organisme représentants du secteur professionnel, 50 % employeurs et

50 % salariés. Ce jury est présidé par le Directeur Général du Groupe ESC Clermont

ou son représentant et le Responsable pédagogique de la certification "Manager des Ressources Humaines" (MS).

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	8 765 €
Selon la branche	7 000 € – 9 344 €
Prise en charge	Branches concernées
8 765 €	Valeur par défaut · 189 branches
8 696 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export
9 344 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Télécoms, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP Régime général de la Sécurité sociale, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
9 000 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole, CPNEFP des industries des tuiles et briques
9 271 €	CPNEFP Mutualité
9 005 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
8 813 €	CPNEFP Professions de la Photographie
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)

8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 396 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	25/04/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/04/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	10	0	90 %	—
2019	7	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP41398

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.esc-clermont.fr/programme/msc-rh-management/>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36361/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	100 %
Période	11/2022 – 12/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	3 718 €
Coût moyen par dossier	1 239 €
Durée moyenne	87 h
Période	09/2022 – 09/2023

