

Manager des ressources humaines

RNCP36387 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/04/2022
Date d'échéance	25/04/2024

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

21 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 21 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0089	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0162	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0196	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0204	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0212	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0246	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0253	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0261	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0287	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	4208472460 0295	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 21 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36387-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Pour faire face au rythme accéléré de l'innovation qui remet en cause leurs positions concurrentielles, les entreprises doivent développer de nouvelles technologies, de nouvelles approches, refonder parfois leur modèle d'affaires (ou "business model"), s'enrichir de nouvelles compétences, concevoir de nouvelles formes organisationnelles, décrypter des attentes sociales. Le rôle du manager en ressources humaines est central pour accompagner ces mutations tant vis-à-vis des populations de l'entreprise que de la fonction RH elle-même, pour les mener à bien en assurant à la fois un climat social positif, une sécurisation juridique des actions menées et un développement des talents ad hoc.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration d'une stratégie Hommes, créatrice de valeurs
Pilotage de la transformation et de la digitalisation de la fonction RH.
Attraction et acquisition des talents en relation avec la stratégie de l'entreprise.
Développement et fidélisation des Talents
Mobilisation de l'engagement des collaborateurs.
Dialogue avec les parties prenantes : dialogue social et RSE.
Anticipation et management des risques sociaux.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences attestées sont les suivantes:

Articuler la feuille de route stratégique de l'entreprise et la stratégie Hommes (« People strategy ») par le choix d'un scénario à mettre en œuvre, décliné en projets RH favorisant la double création de valeurs : employabilité et agilité organisationnelle, et en apportant les ajustements nécessaires durant la phase d'exécution.

Concevoir une organisation RH qui combine expertise et vitesse d'exécution en développant les usages digitaux adéquats pour améliorer la qualité de services rendus, la capacité analytique descriptive et prescriptive, et en respectant les critères RGPD.

Définir le portefeuille de compétences en application de la feuille de route stratégique de l'entreprise et à adapter l'attractivité de l'entreprise en conséquence pour acquérir les talents .

Développer le portefeuille de compétences et de talents de l'entreprise, et les fidéliser en adoptant une structure de rémunération adéquate.

Identifier les conditions de l'engagement des collaborateurs et à les développer par le choix d'actions ciblées pour accroître la performance de l'entreprise et alimenter un climat social positif.

Promouvoir un dialogue social positif avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise, sur la base du choix d'une norme ESG, en utilisant le rapport de performance extra-financière comme outil de pilotage.

Blocs de compétences

RNCP36387BC01 — Elaborer une stratégie pour contribuer à l'employabilité et l'agilité organisationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie Hommes en lien avec les principales composantes de la stratégie d'entreprise pour orienter les actions clés de la fonction RH à 3 ans.

Hiérarchiser les scénarii proposés prenant en compte les besoins des managers sur le périmètre de responsabilités pour favoriser la double création de valeur : employabilité et agilité organisationnelle.

Décliner le scénario en un plan d'actions qui définit les actions à mener, les responsabilités, les délais, les budgets, les résultats attendus pour contribuer à la réalisation du plan stratégique de l'entreprise.

Mettre en œuvre le scénario retenu en évaluant les écarts par rapport au scénario initial en termes de délai, budget, cibles, etc., pour apporter les corrections nécessaires et éventuelles au respect du scénario originel.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'études de cas en plusieurs temps:

- L'apprenant élabore une note d'analyse pour présenter des scénarii d'une stratégie Hommes tenant compte des

éléments de la stratégie d'entreprise

- L'apprenant explique, dans un premier temps, son choix d'un scénario sur les autres. Il décline son scénario en un plan d'actions (quoi, qui, quand, combien). Dans un second temps, des actions ayant été menées, il contrôle les écarts avec le scénario originel et définit les actions correctives nécessaires éventuelles.

RNCP36387BC02 — Transformer et digitaliser la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Porter un diagnostic sur l'organisation RH actuelle en utilisant un modèle d'analyse reconnu apte à caractériser les forces et faiblesses de l'organisation RH afin d'être en ordre de marche pour appliquer la feuille stratégique de la fonction RH et contribuer à la performance de l'entreprise.

Choisir le modèle d'organisation de l'équipe RH pour répondre à la fois aux objectifs stratégiques de l'entreprise, ceux de la stratégie Hommes, à ceux de la feuille de route stratégique RH et aux besoins exprimés par les managers pour accroître la performance collective de l'équipe RH.

Définir un plan de digitalisation RH pour accroître la qualité des services rendus, par la mise en œuvre d'enquête, d'audit internes et de benchmarks externes, afin d'aboutir à une offre des prestations individualisées qui répondent aux besoins de chacun pour les populations des collaborateurs et des managers de l'entreprise.

Accroître la capacité analytique sur l'activité interne de la fonction RH et sur celle externe caractérisée par les services fournis aux collaborateurs et managers de l'entreprise par la fiabilisation des données (data), l'automatisation d'indicateurs de qualité, de tableaux de bord internes et externes et d'informations accessibles, respectant les critères RGPD.

Formaliser la raison d'être, les missions, les indicateurs de succès de chaque fonction de l'organisation RH pour contribuer à la feuille de route stratégique et améliorer le travail d'équipe et la performance collective de l'équipe RH.

Identifier les compétences nécessaires des membres de l'équipe RH concernée pour appliquer la stratégie Hommes et mener dans les délais prévus les projets impliqués dans la feuille de route stratégique RH.

Faciliter l'appropriation par les membres de l'équipe RH de leurs fonctions, avec des missions reconduites et d'autres nouvelles, de nouveaux modes de fonctionnement et de nouveaux outils digitaux éventuels, en développant les compétences de chacun pour contribuer à la performance collective de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'études de cas en plusieurs temps :

- L'apprenant démontre sa capacité à analyser un contexte, porter un diagnostic, faire une recommandation, transposer cette dernière en un plan d'actions (responsabilité, délai, budget, résultats attendus).
- L'apprenant met en action son aptitude à réaliser une enquête sur les besoins exprimés en service RH par les managers et les collaborateurs (clients), afin d'établir une recommandation d'outils digitaux.
- L'apprenant montre sa capacité à décider du choix d'une nouvelle organisation pour l'équipe RH, combinant les besoins exprimés par ses clients internes, les options d'outils digitaux retenus et les exigences de compétences requises par les membres de l'équipe RH.
- La manifestation de ses aptitudes à communiquer par écrit et d'analyser des besoins de développement en compétences d'une équipe RH est un attendu.

RNCP36387BC03 — Mettre en place une stratégie pour développer l'attraction et l'acquisition des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et définir la dizaine de compétences-clés, porteuses d'avantages concurrentiels, nécessaires pour réaliser la feuille de route stratégique de l'entreprise, par des échanges formalisés avec les opérationnels dans chacun des domaines fonctionnels de l'entreprise, arbitrée ultimement par la direction générale.

Participer à l'arbitrage final rendu par la direction générale sur le choix définitif des compétences-clés contribuant à la réalisation de la feuille de route stratégique de l'entreprise.

Déterminer les composantes de la marque employeur requises pour mener à bien l'acquisition des compétences-clés arbitrées par la direction générale.

Conduire l'évolution de la marque employeur en cohérence avec la culture organisationnelle interne et avec les expertises à acquérir, liées aux compétences-clés retenues, en segmentant par sources géographique, sectorielle et fonctionnelle pour améliorer le portefeuille de compétences-clés détenues.

Identifier les caractéristiques positives de l'entreprise susceptibles d'accroître l'attraction des cibles de population appartenant aux compétences-clés retenues pour réaliser la feuille de route stratégique de l'entreprise.

Communiquer les caractéristiques positives de l'entreprise, vers les sources géographiques, sectorielles et

fonctionnelles ciblées, pour accroître l'attractivité de l'entreprise.

Définir, au-delà des qualités techniques, les capacités comportementales d'un talent pour l'entreprise, tenant compte de la culture organisationnelle de l'entreprise et de sa feuille route stratégique, pour contribuer à la performance de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'études de cas

en plusieurs temps :

- L'apprenant démontre son habileté à identifier le petit nombre de compétences-clés qui déterminent le positionnement concurrentiel d'une entreprise.
- L'aptitude à formaliser une synthèse écrite à destination d'un DG est un attendu.
- L'apprenant fait preuve de sa capacité à analyser le degré de notoriété d'une marque employeur, d'identifier ses composantes majeures, à agir pour la faire évoluer afin d'attirer des populations cibles.
- L'apprenant est apte à définir la notion de Talent adaptée à l'analyse du contexte de l'entreprise et de sa feuille de route stratégique, et à la proposer pour arbitrage d'un DG.

RNCP36387BC04 — Développer et fidéliser les Talents de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser une gestion des talents entre les différentes composantes : acquisition, détection, intégration, mobilité, développement et plans de succession pour renforcer la capacité de l'entreprise à se renouveler et à renforcer ses positions concurrentielles.

Développer des curriculums de développement pour renforcer la capacité de l'entreprise à faire émerger les talents requis, en qualité et en quantité, pour exécuter sa feuille de route stratégique sur son marché.

Analyser en coopération avec les opérationnels les tendances en besoin pour chaque compétence-clé de l'entreprise (hausse, maintien, déclin) sur les trois ans à venir pour assurer le positionnement concurrentiel de l'entreprise.

Analyser en coopération avec les opérationnels les tendances de compétence-clé en émergence sur le marché annonçant un changement de rupture dans la conception future d'un produit ou service et pouvant remettre en question la position concurrentielle de l'entreprise.

Concevoir un plan de remédiation des compétences, en cas de déclin (obsolescence) identifiée d'une compétence-clé, pour repositionner les populations internes concernées sur le périmètre.

Identifier les postes-repères et les hiérarchiser pour construire une équité interne tenant compte des contributions de chacun à la feuille de route stratégique de l'entreprise.

Comparer cette architecture d'équité interne avec les données du marché pour connaître le positionnement de rémunération de chaque poste repère et le positionnement de la structure de rémunération de l'entreprise afin de définir une politique de rémunérations marché.

Déterminer chaque année l'enveloppe de masse salariale dédiée au plan de performance (augmentation, promotion, bonus), en tenant compte d'hypothèses économiques, dans le cadre du respect de l'engagement budgétaire de l'entreprise.

Contribuer à la définition des objectifs individuels et collectifs de performance de l'entreprise pour chaque domaine fonctionnel de l'organisation, en prenant en compte la feuille stratégique de l'entreprise afin d'améliorer la performance collective de l'entreprise.

Organiser un plan de performance incluant les objectifs collectifs et individuels requis pour chaque domaine fonctionnel dans le périmètre concerné pour l'ensemble des collaborateurs, partant de ceux des managers de niveau supérieur et avec un planning établi pour chaque niveau hiérarchique et chaque domaine fonctionnel pour assurer la cohérence des objectifs dans l'entreprise.

Communiquer le plan de performance pour assurer un déploiement organisé dans le temps pour chaque domaine fonctionnel et offrant une compréhension concrète de la contribution de chacun à la réalisation de la performance d'ensemble de l'entreprise

Contrôler l'exercice d'application du plan de performance en produisant des analyses par domaine fonctionnel et niveau hiérarchique, en vérifiant le respect de la structure d'équité interne défini préalablement.

Établir une analyse post-mortem du cycle Talents pour l'année en cours mesurant les écarts aux objectifs de début d'année pour apporter des corrections le cas échéant au cycle suivant et contribuer à son amélioration continue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'études de cas en plusieurs temps :

- L'apprenant montre son aptitude à proposer une organisation pour l'acquisition des talents, allant de la sélection à

l'intégration

- Sa capacité à formaliser un plan de développement des talents sur 3 ans en s'appuyant sur l'analyse de la complétion des plans de successions.
- L'apprenant est capable d'analyser les tendances à 3 ans des compétences-clés internes actuelles (maintien, hausse, déclin) et d'identifier les compétences-clés émergentes en lien avec la feuille de route stratégique de l'entreprise. Pour les compétences-clés en phase d'obsolescence, il démontre sa capacité à arbitrer entre une décision de remédiation et celle d'un plan de licenciement.
- L'apprenant montre son aptitude à définir les objectifs collectifs et individuels en partant de la feuille de route stratégique, ainsi qu'un planning détaillé du plan de performance.
- L'apprenant démontre sa capacité à analyser le cycle annuel des talents dans l'ensemble de ses composantes pour apporter le cas échéant des ajustements ou des actions correctives pour démarrer le cycle des talents de l'année suivant.

RNCP36387BC05 — Mobiliser l'engagement des collaborateurs

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les composantes de la feuille de route stratégique de l'entreprise qui peuvent, le cas échéant, impliquer pour les populations du périmètre concerné d'être confrontées à des phases de changement dans leur vie quotidienne au travail, et notamment des changements liés à de nouveaux usages digitaux.

Évaluer les impacts organisationnels, humains et financiers générés par les changements initiés sur le périmètre concerné en gardant le souci de maintenir un climat social positif.

Établir un diagnostic du climat social dans son périmètre par le suivi des indicateurs sociaux jugés les plus pertinents dans la situation créée par la phase de changement afin d'agir à bon escient et à temps pour faciliter la phase changement.

Concevoir et mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement les plus appropriés, selon la nature des changements initiés : nouveaux outils, nouveaux usages digitaux, nouveaux processus, nouvelles méthodes, nouvelle structure d'organisation, nouvelles technologies, nouveaux produits/services, etc., pour s'approprier les changements et continuer à contribuer à la performance collective de l'entreprise.

Réaliser des entretiens individuels ou des groupes panels pour évaluer, avec des guides élaborés spécifiquement (modèle de Karasek), les niveaux de stress et maintenir ou développer le niveau d'engagement des populations concernées par les changements opérés.

Identifier les besoins exprimés par les managers, d'appui de la fonction RH, pour mieux accompagner leurs équipes dans une phase de changement, accélérer l'appropriation du changement et maintenir un climat social positif.

Coachier les managers sur deux ou quatre compétences incontournables et à renforcer dans des situations de changement pour être en mesure de percevoir tout signal faible d'une baisse d'engagement et/ou d'une montée d'un climat social moins propice au changement.

Élaborer une communication ciblée pour chaque partie prenante du changement opéré dans le périmètre considéré pour faire part des avancées de la phase de changement et donner une perspective.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'étude de cas en plusieurs temps :

L'apprenant montre sa maîtrise à se confronter à une situation de changement majeur, mesurant les impacts probables et en accompagnant par ses actions positivement les populations concernées

L'apprenant montre sa capacité à formaliser des contenus de communication écrite tant pour les publics concernés que pour les IRP est un attendu.

RNCP36387BC06 — Dialoguer avec les parties prenantes : dialogue social et RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une stratégie de parties prenantes sur la base de scénarii adaptés à la stratégie de l'entreprise pour contribuer à la performance collective de l'entreprise et à la qualité du climat social.

Établir des échanges réguliers avec les parties prenantes de l'entreprise sur les thèmes, croisant les composantes de la stratégie d'entreprise, pour anticiper les points d'achoppement lors de la mise en œuvre de la feuille de route stratégique de l'entreprise.

Analyser les échanges sur la base d'une synthèse des propositions mises en exergue lors des échanges pour mener, le cas échéant, des actions correctives ou d'amélioration alimentant un climat social positif.

Communiquer régulièrement et à bon escient pour entretenir un climat social positif.

Choisir une norme de politique Environnemental, Sociale et de Gouvernance (ESG), ou étudier le choix opéré le cas

échéant au niveau Groupe, pour la mettre œuvre sur le périmètre concerné.

Définir des objectifs annuels, des indicateurs de suivi, pour les catégories pertinentes de la norme choisie, relevant du périmètre de responsabilités concerné, afin de proposer des actions éventuelles d'amélioration pour contribuer à la performance durable l'entreprise.

Rédiger un rapport de performance extra-financière pour le périmètre concerné et pour les catégories relevant de son domaine de responsabilités, pour en faire un outil de pilotage stratégique, avec des engagements clairs et des résultats transparents, au bénéfice du dialogue avec les parties prenantes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'études en plusieurs temps,

L'apprenant démontre, dans un premier temps, sa capacité à instituer une veille sur les pratiques de dialogue social et les démarches de parties prenantes, ainsi qu'à alimenter une stratégie formalisée des parties prenantes tenant compte du contexte de l'entreprise et ses objectifs.

L'apprenant montre ses aptitudes à mettre en œuvre le scénario choisi et développer un climat social ouvert et positif avec l'ensemble des parties prenantes, tout en s'organisant pour avoir la capacité de prendre des actions correctives en relation avec les parties prenantes.

L'apprenant recueille et analyse les besoins d'information de chacune des parties prenantes considérée sur le périmètre de responsabilités, il montre sa capacité à organiser une communication ad hoc bénéficiant aux parties prenantes et au climat social de l'entreprise.

Le stagiaire démontre son aptitude à préparer des accords à négocier sur la base des échanges réguliers avec les parties prenantes pour instituer des pratiques et organiser les droits et responsabilités de chacun sur un thème spécifique.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les titulaires travaillent dans des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, au sein d'organisations ayant une activité nationale, voire internationale :

- Grandes entreprises nationales et internationales, industrielles ou de services.
- ETI & PME industrielles ou de services
- Cabinets de conseil et d'études RH
- Entreprises publiques et administrations françaises
- Organisations non gouvernementales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé de RH ; Chargé de Développement RH ; Chargé SIRH ; Chargé Formation ; Chargé de Rémunération et Avantages sociaux ;

Chargé d'Etudes RH ; Chargé de Projets RH ; Chargé de Recrutement ; Consultant RH ;

Consultant SIRH ; Contrôleur Gestion Sociale ; Chef de projets RH ; DRH ;

Directeur Associé ; Conseil ; Responsable de RH ; Responsable Gestion RH ; HR Business Partner ; HR Manager ; Responsable Recrutement ;

Responsable Paie ; Responsable Développement RH ; Responsable Mobilité ; Responsable Talents ; Responsable Relations Sociales ; Responsable Formation ; Responsable Engagement.

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €

Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la certification est réservé

:

Aux titulaires d'un titre certifié de niveau 6 représentant au minimum trois années d'études supérieures ou d'un diplôme de l'éducation nationale de niveau postbac+4 donnant l'accès à la préparation d'un titre niveau 7 ou d'un garde de master (bac+5) ou avoir validé quatre années d'études supérieures (représentant 240 crédits d'enseignement).

Aux titulaires d'un diplôme ou titre de niveau immédiatement inférieur et avoir occupé pendant au moins trois ans des responsabilités dans le domaine de la gestion et du management des RH au cours de sa vie professionnelle.

Soit à ceux ayant, par un processus de VAE validé partiellement les compétences requises par la certification.

Les modalités d'admission sont basées sur un dossier rempli par le postulant, assorti d'éléments de preuves (diplômes, CV, références professionnelles, lettre de motivation).

Pour les étudiants en situation de handicap, une procédure ad hoc est adoptée liée à la nature du handicap, en lien avec la mission handicap du Groupe IGS : Hand'IGS (www.groupe-igs.fr/pedagogie/mission-handicap) pour les mettre dans la meilleure configuration possible dans les phases d'épreuve.

Pour les étudiants d'un pays non-francophone, une note de synthèse sur un sujet spécifique et l'entretien se substituera aux épreuves communes. Une soutenance orale de la note de synthèse ainsi qu'un entretien avec un ou deux membres de l'équipe pédagogique seront requis (soit en présence physique, soit par visioconférence, Skype, etc.).

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

Le Jury se compose de 4 membres, incluant le Président du Jury, le directeur de la Filière RH Groupe IGS et de deux DRH d'entreprise.

Sur les 4 membres du Jury, le Directeur Filière RH Groupe IGS appartient à l'autorité délivrant la certification. Les membres extérieurs sont au nombre de 3, soit 75 %.

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	11 468 €
Selon la branche	6 500 € – 11 468 €
Prise en charge	Branches concernées

11 468 €	Valeur par défaut · 188 branches
11 000 €	CNPE des sociétés financières, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 000 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de l'industrie cimentière
10 000 €	CPNE de l'immobilier, CPNEF de l'audiovisuel
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
11 160 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
9 379 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
9 060 €	CPNFPE des sociétés d'assurances
9 000 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 520 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
8 118 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
8 000 €	CPNE chimie
7 600 €	CPNE Banque

Base légale

Date de décision	25/04/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/04/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	422	3	83 %	—
2020	456	6	95 %	—
2019	445	3	95 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35681

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38833

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36387/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	49
Parcours menés à terme	41
Taux d'achèvement	84 %
Période	11/2022 – 06/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	68
Montant total engagé	233 233 €
Coût moyen par dossier	3 430 €
Durée moyenne	344 h
Période	06/2022 – 04/2024
France compétences	91 %
France Travail	6 %
OPCO	2 %
Entreprise	1 %
Reste à charge titulaire	0 %

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