

# Manager en ressources humaines

RNCP37155 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                          |
| Code(s) NSF             | 315                               |
| Formacode(s)            | 13222, 33035, 33054, 33091, 33049 |
| Code(s) ROME            | M1503, M1402, M1502               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande        |
| Date d'enregistrement   | 14/12/2022                        |
| Date d'échéance         | 14/12/2024                        |

## Certificateur(s)

ESGCV · SIRET : 75253547600325

## Partenaires habilités

17 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 14 à former et organiser l'évaluation et 3 à former.

| Organisme                    | SIRET          | Habilitation                     |
|------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ADG                          | 52004190600048 | Former                           |
| BEFORMA                      | 85222156300038 | Former                           |
| ECOLE DE COMMERCE GUADELOUPE | 98346854700010 | Former                           |
| ESGCV                        | 75253547600036 | Former et organiser l'évaluation |
| ESGCV                        | 75253547600150 | Former et organiser l'évaluation |
| ESGCV                        | 75253547600366 | Former et organiser l'évaluation |
| ESGCV                        | 75253547600515 | Former et organiser l'évaluation |
| ESGCV - 75253547600143       | 75253547600143 | Former et organiser l'évaluation |
| ESGCV - 75253547600309       | 75253547600309 | Former et organiser l'évaluation |
| ESG / ESARC EVOLUTION        | 75253547600465 | Former et organiser l'évaluation |

Liste complète des 17 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37155-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager en ressources humaines accompagne l'ensemble des collaborateurs dans une dynamique de performance RH sous tous les prismes et en intégrant les problématiques économiques (employabilité, crise sanitaire), sociales (inclusion diversité et handicap, RSE), technologiques (Big DATA, SIRH, IA, support technique télétravail), et réglementaires (évolution constante du droit du travail, évolution du Code général des impôts et perspectives d'évolution du Code de la sécurité sociale). De par les différentes mutations et évolutions qui se sont opérées au cours de ces dernières années mais aussi dans les années à venir, la prise en compte de ces

transformations est devenue un enjeu majeur pour les professionnels exerçant dans le domaine des ressources Humaines

#### ACTIVITÉS VISÉES

Pilotage de la performance des RH à l'échelle d'une organisation:

Diagnostic des pratiques RH au sein de l'organisation

Valorisation de la contribution économique des ressources humaines

Identification des processus et risques RH Mise en conformité des obligations légales

Mise en conformité des obligations légales

Pilotage du développement du capital humain

Déploiement de la stratégie de marque employeur

Mise en place et le développement d'une politique de talent management

Conception et le pilotage d'une politique de recrutement

Pilotage d'une politique de prospective de l'emploi/compétences à l'échelle d'une organisation, d'organisme de formations ou de branches professionnelles

Identification prospectives des savoirs critiques ou rares sur le marché de l'emploi

Identification des compétences d'un métier au sein de l'organisation

Elaboration et déploiement de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Accompagnement de la transformation d'une organisation

Pilotage d'un projet de transformation et conduite du changement au sein de l'organisation

Sourcing et sélection des partenaires essentiels au bon déroulement d'un projet de transformation

Développement d'une culture d'entreprise axée sur une politique inclusive

Management d'une équipe RH

Identification des écarts éventuels entre besoin en compétences et compétences des collaborateurs

Développement de l'efficacité collective des équipes

Gestion des conflits

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser l'audit RH et organisationnel en évaluant l'adéquation entre les pratiques réelles et les procédures RH, à l'aide d'une analyse documentaire, de tableaux de reporting et d'interviews auprès des parties intéressées afin d'améliorer l'efficacité du pilotage de la performance RH d'une organisation

Piloter le contrôle de gestion social en mesurant le poids économique des ressources humaines au niveau :- macro (indicateurs sociaux, économiques, financiers et structurels),- micro (indicateurs de recrutement, de formation de rémunération et de climat social...) dans le but de favoriser la prise de décisions stratégiques

Optimiser l'ensemble des processus RH appliqués aux politiques RH d'une organisation :

- en définissant les rôles et responsabilités de chacun - en garantissant la fiabilité et la sécurité des données administratives et financières des salariés de manière à soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain

Cartographier les risques RH en s'appuyant sur une analyse des données issues du contrôle de gestion social, des retours de managers et collaborateurs, de la base incident et pertes opérationnels, des documents uniques, des alertes IRP/CSSCT afin d'évaluer la criticité des risques et leur nature

Contrôler l'application et la conformité des obligations légales et conventionnelles aux échelles : - individuelle (contrat de travail...), - collectives (convention collective, accords de branches...) imposables aux salariés et à l'employeur dans l'ensemble des actes administratifs de manière à anticiper les risques juridiques et financiers

Définir et déployer la stratégie d'attractivité et de rétention de talent adaptée à l'ADN de marque et sa culture d'entreprise, en mobilisant les outils et méthodologie du marketing RH dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation

Construire une politique de Compensations & Benefits, à partir d'un benchmark concurrentiel, en trouvant le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficacité financière et développement de l'organisation, au travers d'une démarche responsable et inclusive, afin de maintenir l'attractivité de l'entreprise

Elaborer et déployer une politique de talent management en définissant les critères d'évaluation du potentiel et de la performance, déterminant les modes et outils d'évaluation et de développement associés, intégrant les spécificités liées au handicap, la diversité et l'égalité H/F tenant compte de l'ADN de marque, le positionnement de l'organisation, sa taille et sa stratégie développement, de manière à maintenir la capacité d'innovation et la performance d'une organisation

Concevoir et déployer une politique de recrutement en sélectionnant les canaux adéquats et en garantissant la

transparence et le respect d'un processus de recrutement agile, et le respect de la réglementation (code du travail, inclusion...) dans le but de renforcer le rayonnement de la marque employeur de l'organisation

Identifier les savoirs critiques ou rares en réalisant une veille sur le secteur de l'emploi, sur les compétences émergentes et sur la formation professionnelle dans le but d'anticiper les besoins de transmission en compétences au service des enjeux stratégiques de l'organisation

Cartographier un métier en entreprise en le déclinant à l'échelle de l'activité et de la compétence, et en identifiant les critères d'évaluation associés, sous la forme de fiche métier et/ou de référentiel de compétences, afin de soutenir la stratégie du développement du capital humain.

Concevoir une gestion des emplois et des parcours professionnels en se basant sur le diagnostic réalisé, s'appuyant sur la consolidation des entretiens d'évaluation et sur les indicateurs en découlant, définissant les objectifs à atteindre en termes de développement de compétences,

dans le but d'améliorer la politique de gestion des carrières au sein de l'organisation

Piloter le déploiement d'une politique GEPP (budget, plan de formation...) en identifiant des formations adaptées aux besoins identifiés, aux profils, et au budget alloué, de manière à soutenir les évolutions des métiers liées aux changements technologiques, sociaux ou environnementaux

Participer au déploiement d'un projet de transformation à l'échelle d'une organisation en identifiant les parties prenantes et leurs besoins ainsi que la typologie du projet (migration de SI, mise en place d'outils informatiques type bigdata, ia, démanagement...), dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH

Piloter l'accompagnement au changement en évaluant les risques psychosociaux à l'aide d'outils et de méthodes mis en place par le CSE, adaptés aux collaborateurs et pour chaque contexte afin de permettre l'acculturation des collaborateurs et la gestion des freins au sein d'une organisation

Identifier et sélectionner des partenaires (prestataires, fournisseurs, experts...) sur la base d'une grille de critères spécifiques afin d'accompagner un projet de transformation à l'échelle d'une organisation

Piloter le changement structurel d'une organisation, grâce à la mise en place d'une nouvelle / évolution de la culture d'entreprise en intégrant une politique RSE et en anticipant l'impact organisationnel de manière à soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH.

Piloter une politique d'inclusion et de diversité au travers de trois grands prismes : réglementaire, culturel et institutionnel, et en établissant des objectifs chiffrés précis dans le but de créer une culture d'inclusion et de diversité active et consciente à l'échelle d'une organisation

Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs d'un service et le poste occupé en mettant en oeuvre des entretiens de revue du personnel dans le but d'assurer un suivi de la progression des collaborateurs au sein de l'organisation

Accompagner les collaborateurs dans la définition et la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs, en : négociant les objectifs individuels et collectif, identifiant et pilotant les leviers motivationnels, de manière à piloter la performance de la direction RH

Diriger une direction des RH composée d'intervenants internes et externes, en communiquant sur les choix techniques et technologiques, en définissant des objectifs SMART, les méthodes et les modalités de mise en oeuvre ainsi que les indicateurs de performance afin de renforcer l'efficacité collective.

Gérer des situations conflictuelles entre les membres d'une direction RH, entre les membres de directions transverses et/ou en tant que manager auprès de membre de son équipe, en identifiant le type de conflit, les sources, et les attitudes, de manière à les résoudre et prévenir de l'apparition de nouveaux

## Blocs de compétences

### RNCP37155BC01 — Piloter la performance des RH à l'échelle d'une organisation

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser l'audit RH et organisationnel en évaluant l'adéquation entre les pratiques réelles et les procédures RH, à l'aide d'une analyse documentaire, de tableaux de reporting et d'interviews auprès des parties intéressées afin d'améliorer l'efficacité du pilotage de la performance RH d'une organisation

Piloter le contrôle de gestion social en mesurant le poids économique des ressources humaines au niveau :- macro (indicateurs sociaux, économiques, financiers et structurels),- micro (indicateurs de recrutement, de formation de rémunération et de climat social...) dans le but de favoriser la prise de décisions stratégiques

Optimiser l'ensemble des processus RH appliqués aux politiques RH d'une organisation en définissant les rôles et

responsabilités de chacun - en garantissant la fiabilité et la sécurité des données administratives et financières des salariés de manière à soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain

Cartographier les risques RH en s'appuyant sur une analyse des données issues du contrôle de gestion social, des retours de managers et collaborateurs, de la base incident et pertes opérationnels, des documents uniques, des alertes IRP/CSSCT afin d'évaluer la criticité des risques et leur nature

Contrôler l'application et la conformité des obligations légales et conventionnelles aux échelles individuelle (contrat de travail...), collectives (convention collective, accords de branches...) imposables aux salariés et à l'employeur dans l'ensemble des actes administratifs de manière à anticiper les risques juridiques et financiers

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de consulting interne/externe

Mise en situation professionnelle

### **RNCP37155BC02 — Piloter le développement du capital humain d'une organisation**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et déployer la stratégie d'attractivité et de rétention de talent adaptée à l'ADN de marque et sa culture d'entreprise, en mobilisant les outils et méthodologie du marketing RH dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation

Construire une politique de Compensations & Benefits, à partir d'un benchmark concurrentiel, en trouvant le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation, au travers d'une démarche responsable et inclusive, afin de maintenir l'attractivité de l'entreprise

Elaborer et déployer une politique de talent management en définissant les critères d'évaluation du potentiel et de la performance, déterminant les modes et outils d'évaluation et de développement associés, intégrant les spécificités liées au handicap, la diversité et l'égalité H/F tenant compte de l'ADN de marque, le positionnement de l'organisation, sa taille et sa stratégie développement, de manière à maintenir la capacité d'innovation et la performance d'une organisation

Concevoir et déployer une politique de recrutement en sélectionnant les canaux adéquats et en garantissant la transparence et le respect d'un processus de recrutement agile, et le respect de la réglementation (code du travail, inclusion...) dans le but de renforcer le rayonnement de la marque employeur de l'organisation

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

### **RNCP37155BC03 — Piloter une politique de prospective de l'emploi/compétences à l'échelle d'une organisation, d'un groupement d'organisation, d'organisme de formation ou de branches professionnelles**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les savoirs critiques ou rares en réalisant une veille sur le secteur de l'emploi, sur les compétences émergentes et sur la formation professionnelle dans le but d'anticiper les besoins de transmission en compétences au service des enjeux stratégiques de l'organisation

Cartographier un métier en entreprise en le déclinant à l'échelle de l'activité et de la compétence, et en identifiant les critères d'évaluation associés, sous la forme de fiche métier et/ou de référentiel de compétences, afin de soutenir la stratégie du développement du capital humain.

Concevoir une gestion des emplois et des parcours professionnels en se basant sur le diagnostic réalisé, s'appuyant sur la consolidation des entretiens d'évaluation et sur les indicateurs en découlant, définissant les objectifs à atteindre en termes de développement de compétences,

dans le but d'améliorer la politique de gestion des carrières au sein de l'organisation

Piloter le déploiement d'une politique GEPP (budget, plan de formation...) en identifiant des formations adaptées aux besoins identifiés, aux profils, et au budget alloué, de manière à soutenir les évolutions des métiers liées aux changements technologiques, sociaux ou environnementaux

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de consulting

Mise en situation professionnelle

## RNCP37155BC04 — Accompagner la transformation d'une organisation

### LISTE DE COMPÉTENCES

Participer au déploiement d'un projet de transformation à l'échelle d'une organisation en identifiant les parties prenantes et leurs besoins ainsi que la typologie du projet (migration de SI, mise en place d'outils informatiques type bigdata, ia, démanagement...), dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH

Piloter l'accompagnement au changement en évaluant les risques psychosociaux à l'aide d'outils et de méthodes mis en place par le CSE, adaptés aux collaborateurs et pour chaque contexte afin de permettre l'acculturation des collaborateurs et la gestion des freins au sein d'une organisation

Identifier et sélectionner des partenaires (prestataires, fournisseurs, experts...) sur la base d'une grille de critères spécifiques afin d'accompagner un projet de transformation à l'échelle d'une organisation

Piloter le changement structurel d'une organisation, grâce à la mise en place d'une nouvelle / évolution de la culture d'entreprise en intégrant une politique RSE et en anticipant l'impact organisationnel de manière à soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH.

Piloter une politique d'inclusion et de diversité au travers de trois grands prismes : réglementaire, culturel et institutionnel, et en établissant des objectifs chiffrés précis dans le but de créer une culture d'inclusion et de diversité active et consciente à l'échelle d'une organisation

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier de consulting

Mise en situation professionnelle

## RNCP37155BC05 — Manager une équipe RH

### LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs d'un service et le poste occupé en mettant en oeuvre des entretiens de revue du personnel dans le but d'assurer un suivi de la progression des collaborateurs au sein de l'organisation

Accompagner les collaborateurs dans la définition et la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs, en : négociant les objectifs individuels et collectif, identifiant et pilotant les leviers motivationnels, de manière à piloter la performance de la direction RH

Diriger une direction des RH composée d'intervenants internes et externes, en communiquant sur les choix techniques et technologiques, en définissant des objectifs SMART, les méthodes et les modalités de mise en oeuvre ainsi que les indicateurs de performance afin de renforcer l'efficacité collective.

Gérer des situations conflictuelles entre les membres d'une direction RH, entre les membres de directions transverses et/ou en tant que manager auprès de membre de son équipe, en identifiant le type de conflit, les sources, et les attitudes, de manière à les résoudre et prévenir de l'apparition de nouveaux

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

Analyse réflexive de la pratique professionnelle

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des ressources humaines exerce son activité au sein de toutes entreprises du secteur public ou privé, au sein de collectivités locales ou de cabinets de conseil. Il est en relation avec l'ensemble des directions et des services (finance, comptabilité, marketing et communication, juridique). Les compétences du manager des ressources humaines sont indispensables qu'elle que soit la taille de l'organisation (PME /PMI, grandes entreprises, firmes transnationales) ou le secteur d'activité (industrie, énergie, banque, agro-alimentaire...).

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Consultant RH

HR Business Partner

Auditeur RH

Conseiller formation et évolution professionnelle

Consultant en ingénierie de certification  
Consultant en recrutement  
Chargé/responsable talent management  
Chargé/responsable formation et GEPP  
Chef de projet inclusion/handicap

Après 2 à 3 années d'expérience, le professionnel pourra évoluer vers de postes de :

Responsable de CFA d'entreprise  
Responsable de l'offre de formation professionnelle  
Responsable d'un observatoire des métiers  
Manager des ressources humaines  
Consultant sénior

#### RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Néant

## Marché du travail

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

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Modérée (3/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 625 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 40 039                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 26 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 10 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                                                   |

## Voies d'accès

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

En formation initiale (étudiants)

- Entrée en 1<sup>ère</sup> année (M1) : Etre titulaire d'une certification de niveau 6 (bac+3), ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,...]
- Entrée en 2<sup>ème</sup> année (M2) : Etre titulaire d'une certification de niveau 6 (bac +4), ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 240 crédits ECTS, dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]

En alternance (contrat apprentissage ou contrat de professionnalisation)

- Pour un cursus en 3 ans : Etre titulaire d'une certification de niveau 5, d'un bac+2, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 120 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]

- Pour un cursus en 2 ans : Etre titulaire d'une certification de niveau 6 (bac+3), ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]
- Pour un cursus en 1 an : Etre titulaire d'une certification de niveau 6 (bac +4), ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 240 crédits ECTS, dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]

En formation continue

- Entrée avec un niveau 6 (Bac+3/4) : Etre titulaire d'une certification de niveau 6, d'un bac+3, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]

Ou Etre titulaire d'une certification de niveau 6, d'un bac+3/4, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 180 crédits ECTS, dans un autre domaine de formation/métier de la certification visée et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 12 mois minimum

- Entrée avec un niveau 5 (bac+2) : Etre titulaire d'une certification de niveau 5, d'un bac+2, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 120 crédits ECTS dans le domaine visé ou proche [RH, social, droit, communication., formation, économie, gestion, science de gestion, sociologie, management,. ..]

et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 12 mois minimum

Ou Etre titulaire d'une certification de niveau 5, d'un bac+2, ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), ou avoir validé 120 crédits dans un autre domaine de formation/métier de la certification visée et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 24 mois minimum

- Entrée avec un niveau 4 : Etre titulaire d'une certification de niveau 4, d'un bac, d'un DEAU ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...), et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 48 mois minimum

Dérogations spécifiques :

Si le candidat ne dispose pas de l'expérience professionnelle ou du diplôme requis, le candidat devra présenter un dossier démontrant sa capacité à valider la certification professionnelle (VAP, attestation employeur ou autres preuves d'une expérience professionnelle, personnelle ou associative permettant l'acquisition de compétences connexes, etc.). Ce dispositif de valorisation des acquis se rapprocherait d'une VAE Mixte.

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

Le jury est composé de 4 membres dont 2 représentants extérieurs professionnels (exerçant le métier visé)

## 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).

| <b>Prise en charge usuelle</b> | 8 100 €                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Selon la branche</b>        | 3 419 € – 8 284 €                                                                                                                                                                           |
| Prise en charge                | Branches concernées                                                                                                                                                                         |
| 8 100 €                        | Valeur par défaut · 171 branches                                                                                                                                                            |
| 8 284 €                        | CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des Télécoms, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Mutualité |
| 6 300 €                        | CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNEFP de la métallurgie                                                                                                |
| 5 850 €                        | CPNEFP inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction                                                                          |
| 8 154 €                        | CPNEFP des sociétés d'assistance, CPNEFP des sociétés d'assurances                                                                                                                          |
| 7 830 €                        | CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP des jardineries et graineries                                                                                                             |
| 7 801 €                        | CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement                                                          |

|         |                                                                                           |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 650 € | CPNE Branche Caoutchouc, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire |
| 6 750 € | CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant         |
| 8 010 € | CPNEF de la Publicité                                                                     |
| 7 975 € | CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat                         |
| 7 937 € | CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole                                                   |
| 7 776 € | CNPE des sociétés financières                                                             |
| 7 725 € | CPNEFP Commerce à distance                                                                |
| 7 668 € | CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes                     |
| 7 290 € | CPNE Travail Temporaire                                                                   |
| 7 200 € | CPNE chimie                                                                               |
| 7 020 € | CPNEFP des industries électriques et gazières                                             |
| 6 885 € | CPNEF de l'audiovisuel                                                                    |
| 6 840 € | CPNE Banque                                                                               |
| 6 660 € | CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé                                     |
| 5 705 € | CPNEFP des commerces de gros                                                              |
| 3 419 € | CNPE de la Plasturgie et des Composites                                                   |

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 14/12/2022 |
| Durée de l'enregistrement            | 2 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 14/12/2024 |
| Date de dernière délivrance possible | 14/12/2028 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2021  | 336       | 0        | 85 %             | —            |
| 2020  | 208       | 1        | 86 %             | 48 %         |
| 2019  | 166       | 0        | 89 %             | 44 %         |
| 2018  | 36        | 0        | 93 %             | 59 %         |

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP34242

### NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39595

### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34242, RNCP34298, RNCP35263, RNCP35437, RNCP35604, RNCP35961, RNCP36123, RNCP36636, RNCP36666

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.esgrh.fr/formation-rh-cursus/conseil-rh-strategie-emploi-competences>

<https://www.esgrh.fr/formation-rh-cursus/manager-rh.html>

<https://www.mba-esg.com/m1-gestion-rh.html>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37155/>

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 1 026             |
| Parcours menés à terme | 826               |
| Taux d'achèvement      | 81 %              |
| Période                | 02/2023 – 12/2025 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés        | 1 117             |
| Montant total engagé        | 2 873 253 €       |
| Coût moyen par dossier      | 2 572 €           |
| Durée moyenne               | 188 h             |
| Période                     | 01/2023 – 12/2024 |
| France compétences          | 93 %              |
| France Travail              | 4 %               |
| Reste à charge titulaire    | 1 %               |
| Entreprise                  | 1 %               |
| OPCO                        | 0 %               |
| Compte d'engagement citoyen | 0 %               |

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