

Manager des ressources humaines

RNCP37748 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33060, 33035, 33047
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2026

Certificateur(s)

MBA INSTITUTE · SIRET : 50388652500024

CENTRE D ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100066

CTRE ETUDES FORMATION ALPES SAVOIE · SIRET : 75313914600017

CENTRE ETUDES EUROPEEN RHONE ALPES · SIRET : 37815351400021

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100074

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST · SIRET : 91487009200022

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST · SIRET : 91487009200014

Partenaires habilités

12 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 12 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEFI FORMATION	49815719700035	Former et organiser l'évaluation
ADEFI FORMATION	49815719700050	Former et organiser l'évaluation
ADEFI FORMATION	49815719700068	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST	33764282100074	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN MEDITERRANEE	97855127300011	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST	91487009200022	Former et organiser l'évaluation
CENTRE ETUDES EUROPEEN RHONE ALPES	37815351400021	Former et organiser l'évaluation
CTRE ETUDES FORMATION ALPES SAVOIE	75313914600017	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FRANCAIS DE GESTION	43219776200185	Former et organiser l'évaluation
MBA INSTITUTE	50388652500024	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 12 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37748-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager des ressources humaines a pour mission de définir la stratégie des ressources humaines de l'organisation puis, en coordination avec la direction générale, de la piloter et d'en suivre la réalisation à court, moyen et long terme avec une équipe qu'il/elle dirige.

Pour cela, il/elle a la responsabilité de l'administration, de la gestion et du développement du personnel (recrutement, formation, gestion des carrières ainsi que la politique salariale). Il/elle a également la charge de la concertation et du dialogue social avec les membres du personnel et/ou leurs représentants. Il/elle contrôle la bonne application des obligations légales et réglementaires. Toutes ces missions se font dans une perspective d'inclusion et dans le respect plus large des principes de la RSE.

La certification vise à former des managers des ressources humaines ancrés dans les réalités du terrain, avec une excellente capacité d'analyse et de recul, une maîtrise des fondamentaux en droit et en RSE. Il s'agit aussi d'être en capacité de gérer des équipes à un niveau local, dispersés sur le territoire national ou au sein de filiales internationales.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et pilotage de la stratégie des ressources humaines allant de la veille (légale et réglementaire, organisationnelle, concurrentielle, etc.) à la présentation de la politique RH décidée en tenant compte des éléments relevant de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, de la diversité et du handicap

Pilotage et organisation des ressources humaines qui sont mises en œuvre à partir de la stratégie RH précédemment définie et présentant les axes de développement des ressources humaines, l'amélioration de l'expérience collaborateur et la mesure des actions mises en place

Conception et pilotage de la GEPP permettant la gestion prévisionnelle des besoins en emplois et compétences et permettant (via la digitalisation) une meilleure cartographie du développement et de la mobilité des carrières pour tous les salariés.

Définition et mise en œuvre de la politique et du suivi de la formation professionnelle dans un objectif de développement des talents et des compétences et de rétention des talents

Conception et mise en œuvre de la politique d'égalité femme/homme, du handicap, de la diversité et de la promotion des emplois seniors afin de répondre aux obligations légales et de dépasser les préjugés à l'égard des personnes en situation de handicap ou de faiblesse

Encadrement de la gestion des candidatures (en interne ou externalisée) dans le respect de l'égalité des chances

Définition et mise en œuvre de la politique de rémunération qui doit être établie sur des critères équitables permettant à chaque salarié, quel que soit son statut, son ancienneté ou son handicap, de percevoir une rétribution en lien avec le poste occupé. La politique de rémunération tient donc compte des compétences, de l'autonomie, des responsabilités et des efforts liés au poste, dans un souci de climat social favorable et tenant compte de la stratégie de l'entreprise, et donc de la gestion de la masse salariale à court, moyen et long terme. La politique de rémunération a également un objectif de rétention et d'attractivité des talents

Accompagnement et supervision du traitement de la paie qui dépend directement de la politique de rémunération (salaire fixe et variable, primes, intéressement, etc.). Le/la manager des ressources humaines supervise donc le gestionnaire de paie ou le service de paie en s'assurant de l'intégration des éléments de veille réglementaire

Définition et pilotage de la politique de prévention des risques santé et sécurité traduisant la volonté de la direction d'allouer les moyens nécessaires pour mettre en œuvre l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

Anticipation et gestion des crises individuelles et collectives

Management d'une équipe RH en assurant une bonne dynamique d'équipe, de cohésion et d'atteinte des objectifs du service et de l'organisation

Pilotage du reporting RH et digitalisation des services en matière de ressources humaines dans le cadre d'un SIRH (Système d'Information RH)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mener une veille permanente et intégrer dans la stratégie de l'organisation la prospective sur les métiers, pratiques, outils et processus de gestion et de développement des ressources humaines

Conseiller la direction sur la stratégie organisationnelle des ressources humaines y compris sur les éléments de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) afin d'être dans un processus d'amélioration continue bien ancré dans les enjeux sociétaux actuels

Présenter et incarner la stratégie des ressources humaines, de la politique sociale et des choix organisationnels aussi

bien auprès de la direction, des collaborateurs y compris ceux en situation de handicap (en interne) et des parties prenantes (en externe)

Définir la politique générale ainsi que les axes de développement en matière de ressources humaines incluant le développement et l'accompagnement des salariés RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

A partir de la politique générale énoncée, proposer une stratégie d'amélioration de l'intégration et de l'expérience collaborateur, quel que soit son statut, sur les actions mises en place en matière de politique RH et organisationnelle précédemment définie et si nécessaire mettre en place des actions correctives

Piloter la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) afin de valoriser les compétences des collaborateurs, d'anticiper les besoins futurs de l'organisation, de faire face aux changements liés au contexte économique et en accord avec une politique proactive en matière de diversité, d'inclusion et de prise en compte du handicap

Définir la politique de formation générale pour tous et s'assurer du bon déroulé des actions de formation professionnelle à partir de la politique précédemment définie en suivant leurs réalisations (via un suivi digitalisé des entretiens si possible) et en aidant à l'identification des acteurs relais en interne et en externe

À partir de la politique de formation professionnelle, mettre en place les actions concourant à la valorisation des compétences, à l'amélioration de l'expérience collaborateur, et dans une perspective de rétention des talents

Évaluer le plan de formation instauré, son budget et, si nécessaire, procéder à des actions correctives. Faciliter la mobilité nationale et internationale pour les expatriés, détachés, impatriés afin de faciliter leur intégration et expérience

S'assurer de la mise en place d'une politique de diversité, d'inclusion et de pluralité des profils afin de lutter contre les discriminations au travail

Définir la politique handicap en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (RQTH), en fonction de la stratégie de l'organisation et en s'adaptant au salarié souffrant d'un handicap temporaire ou permanent et en s'appuyant sur les acteurs relais (AGEFIPH)

Piloter la politique handicap en veillant à la nomination d'un référent handicap dont le rôle est d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap en participant au recrutement et à l'intégration du salarié. Si nécessaire, communiquer les résultats de la politique handicap et de son évolution

Superviser la gestion des candidatures internalisées ou externalisées auprès d'un prestataire intégrant une politique de recrutement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et dans le respect de l'égalité des chances

Gérer la stratégie de communication RH et de marque employeur afin d'attirer les talents, améliorer la notoriété et l'attractivité de l'entreprise, et faire rayonner l'image de cette dernière

Assurer le déploiement et le contrôle des actions de recrutement traditionnel et digitalisé en intégrant des outils numériques collaboratifs, des systèmes de cooptation efficaces et en assurant une intégration du candidat (onboarding) optimale

Évaluer la masse salariale afin d'établir le modèle économique optimal sur son secteur et d'anticiper les besoins à moyen et long terme prenant en compte tous les statuts particuliers des salariés.

Évaluer la performance de la politique de rémunération grâce à un audit réalisé en interne ou par un prestataire externe

Piloter la mise en œuvre de la politique de rémunération de manière efficace et équitable, en cohérence avec la stratégie décidée et les performances attendues

Superviser et améliorer le fonctionnement, les processus et la performance du personnel dédié à la gestion de la paie afin de contribuer à un climat social serein et limiter les sources de conflits internes, si nécessaire et en fonction de la taille de l'entreprise, externaliser partiellement ou totalement la gestion des salaires

Proposer un régime de prévoyance collective optimal grâce à des études comparatives et en (re)négociant, si nécessaire, les accords avec les parties prenantes en interne et en externe et dans le respect de l'équilibre financier et budgétaire

Mettre en œuvre et gérer l'organisation de la santé et de la sécurité au travail en intervenant au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire, en suivant les risques et l'état de santé des salariés, en limitant les conséquences d'un risque survenu et en agissant pour le maintien de l'emploi

Participer et animer (en fonction de la taille de l'organisation) le comité social et économique (CSE) qui est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi

Tenir à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) s'inscrivant dans le cadre de l'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés

Établir un diagnostic immédiat en cas de situation de crise en tenant compte des contingences de l'entreprise et des

spécificités des salariés impliqués y compris RQTH

Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre un retour à la normale et tirer des enseignements de la gestion de la crise

Accompagner et animer l'équipe de collaborateurs du service des ressources humaines en étant force de proposition et en s'assurant que les missions réalisées sont cohérentes avec le profil du collaborateur et dans une perspective d'inclusion, de diversité et de prise en compte du handicap

Assurer une répartition équitable des missions et temps de travail à des fins d'optimisation du service des ressources humaines et de l'organisation en général

Choisir et adapter son mode de management en fonction de l'organisation et des besoins individuels

Conduire ou commanditer à un prestataire externe la réalisation d'un audit organisationnel et/ou RH afin d'avoir une vision complète des forces et faiblesses de l'entité dans toutes ses dimensions et des comparatifs possibles sur des structures proches en termes d'organisation et de développement

Mettre en place et suivre les indicateurs de suivi et de performance RH de l'organisation afin d'améliorer le fonctionnement global de cette dernière et les conditions de travail en tenant compte des évolutions du secteur et des besoins des collaborateurs quelles que soient leur condition et position (handicap, situation personnelle, télétravail, position hiérarchique, etc.)

Être garant du respect des obligations et évolutions légales en matière de droit du travail et de droit social en s'assurant de leur prise en compte dans les outils, politiques et pratiques RH de l'équipe et de l'entreprise

Assurer une couverture constante des besoins en système d'information, logiciels, données et RGPD et de leurs évolutions dans une perspective de développement et de performance RH afin de répondre aux besoins du personnel dédié aux ressources humaines et de tous les collaborateurs

Mettre en place une veille sociale permanente et des indicateurs de bien-être au travail afin d'anticiper toute tension individuelle ou collective, qu'il s'agisse d'un conflit, d'une situation de harcèlement ou de tout autre événement

Mesurer régulièrement le bien-être et la satisfaction au travail des collaborateurs, de tous statuts, afin d'anticiper toute situation de crise au sein des équipes et identifier des référents harcèlement au sein de l'entreprise

Blocs de compétences

RNCP37748BC01 — Définir la stratégie des ressources humaines et piloter le développement RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Mener une veille permanente et intégrer dans la stratégie de l'organisation la prospective sur les métiers, pratiques, outils et processus de gestion et de développement des ressources humaines

Conseiller la direction sur la stratégie organisationnelle des ressources humaines y compris sur les éléments de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) afin d'être dans un processus d'amélioration continue bien ancré dans les enjeux sociétaux actuels

Présenter et incarner la stratégie des ressources humaines, de la politique sociale et des choix organisationnels aussi bien auprès de la direction, des collaborateurs y compris ceux en situation de handicap (en interne) et des parties prenantes (en externe)

Définir la politique générale ainsi que les axes de développement en matière de ressources humaines incluant le développement et l'accompagnement des salariés RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

A partir de la politique générale énoncée, proposer une stratégie d'amélioration de l'intégration et de l'expérience collaborateur, quel que soit son statut

Mesurer les actions mises en place en matière de politique RH et organisationnelle précédemment définie et si nécessaire mettre en place des actions correctives

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche appliquée réalisé individuellement avec soutenance devant un jury de deux professionnels

RNCP37748BC02 — Développer les compétences des collaborateurs et favoriser la qualité de vie et les conditions de travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) afin de valoriser les compétences des collaborateurs, d'anticiper les besoins futurs de l'organisation, de faire face aux changements liés au contexte économique et en accord avec une politique proactive en matière de diversité, d'inclusion et de prise en compte du handicap

Définir la politique de formation générale pour tous et s'assurer du bon déroulé des actions de formation professionnelle à partir de la politique précédemment définie en suivant leurs réalisations (via un suivi digitalisé des entretiens si possible) et en aidant à l'identification des acteurs relais en interne et en externe

À partir de la politique de formation professionnelle, mettre en place les actions concourant à la valorisation des compétences, à l'amélioration de l'expérience collaborateur, et dans une perspective de rétention des talents

Évaluer le plan de formation instauré, son budget et, si nécessaire, procéder à des actions correctives

Gérer la mobilité nationale et internationale pour les expatriés, détachés, impatriés afin de faciliter leur intégration et expérience

S'assurer de la mise en place d'une politique de diversité, d'inclusion et de pluralité des profils afin de lutter contre les discriminations au travail

Définir la politique handicap en conformité avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (RQTH), en fonction de la stratégie de l'organisation et en s'adaptant au salarié souffrant d'un handicap temporaire ou permanent et en s'appuyant sur les acteurs relais (AGEFIPH)

Piloter la politique handicap en veillant à la nomination d'un référent handicap dont le rôle est d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap en participant au recrutement et à l'intégration du salarié. Si nécessaire, communiquer les résultats de la politique handicap et de son évolution.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas individuelle avec remise d'un document écrit

RNCP37748BC03 — Piloter le recrutement, définir la politique de rémunération et superviser la gestion de la paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Superviser la gestion des candidatures internalisées ou externalisées auprès d'un prestataire intégrant une politique de recrutement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et dans le respect de l'égalité des chances

Gérer la stratégie de communication RH et de marque employeur afin d'attirer les talents, améliorer la notoriété et l'attractivité de l'entreprise, et faire rayonner l'image de cette dernière

Assurer le déploiement et le contrôle des actions de recrutement traditionnel et digitalisé en intégrant des outils numériques collaboratifs, des systèmes de cooptation efficaces et en assurant une intégration du candidat (onboarding) optimale

Évaluer la masse salariale afin d'établir le modèle économique optimal sur son secteur et d'anticiper les besoins à moyen et long terme prenant en compte tous les statuts particuliers des salariés

Évaluer la performance de la politique de rémunération grâce à un audit réalisé en interne ou par un prestataire externe

Piloter la mise en œuvre de la politique de rémunération de manière efficace et équitable, en cohérence avec la stratégie décidée et les performances attendues

Superviser et améliorer le fonctionnement, les processus et la performance du personnel dédié à la gestion de la paie afin de contribuer à un climat social serein et limiter les sources de conflits internes, si nécessaire et en fonction de la taille de l'entreprise, externaliser partiellement ou totalement la gestion des salaires

Proposer un régime de prévoyance collective optimal grâce à des études comparatives et en (re)négociant, si nécessaire, les accords avec les parties prenantes en interne et en externe et dans le respect de l'équilibre financier et budgétaire

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Simulation professionnelle avec soutenance orale et remise d'une synthèse

RNCP37748BC04 — Concevoir la politique de prévention des risques et gérer les crises individuelles et/ou collectives

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre et gérer l'organisation de la santé et de la sécurité au travail en intervenant au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire, en suivant les risques et l'état de santé des salariés, en limitant les conséquences d'un risque survenu et en agissant pour le maintien de l'emploi

Participer et animer (en fonction de la taille de l'organisation) le comité social et économique (CSE) qui est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi

Tenir à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) s'inscrivant dans le cadre de

l'obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés

Établir un diagnostic immédiat en cas de situation de crise en tenant compte des contingences de l'entreprise et des spécificités des salariés impliqués y compris RQTH

Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre un retour à la normale et tirer des enseignements de la gestion de la crise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation avec remise d'un rapport écrit réalisé en groupe et une soutenance orale individuelle

RNCP37748BC05 — Manager ses collaborateurs et piloter le reporting RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner et animer l'équipe de collaborateurs du service des ressources humaines en étant force de proposition et en s'assurant que les missions réalisées sont cohérentes avec le profil du collaborateur et dans une perspective d'inclusion, de diversité et de prise en compte du handicap

Assurer une répartition équitable des missions et temps de travail à des fins d'optimisation du service des ressources humaines et de l'organisation en général

Choisir et adapter son mode de management en fonction de l'organisation et des besoins individuels

Conduire ou commanditer à un prestataire externe la réalisation d'un audit organisationnel et/ou RH afin d'avoir une vision complète des forces et faiblesses de l'entité dans toutes ses dimensions et des comparatifs possibles sur des structures proches en termes d'organisation et de développement

Mettre en place et suivre les indicateurs de suivi et de performance RH de l'organisation afin d'améliorer le fonctionnement global de cette dernière et les conditions de travail en tenant compte des évolutions du secteur et des besoins des collaborateurs quelles que soient leur condition et position (handicap, situation personnelle, télétravail, position hiérarchique, etc.)

Être garant du respect des obligations et évolutions légales en matière de droit du travail et de droit social en s'assurant de leur prise en compte dans les outils, politiques et pratiques RH de l'équipe et de l'entreprise

Assurer une couverture constante des besoins en système d'information, logiciels, données et RGPD et de leurs évolutions dans une perspective de développement et de performance RH afin de répondre aux besoins du personnel dédié aux ressources humaines et de tous les collaborateurs

Mettre en place une veille sociale permanente et des indicateurs de bien-être au travail afin d'anticiper toute tension individuelle ou collective, qu'il s'agisse d'un conflit, d'une situation de harcèlement ou de tout autre évènement

Mesurer régulièrement le bien-être et la satisfaction au travail des collaborateurs, de tous statuts, afin d'anticiper toute situation de crise au sein des équipes et identifier des référents harcèlement au sein de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas individuelle avec remise d'un dossier

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Manager des Ressources Humaines s'exerce dans tous les secteurs de l'économie pour les entreprises publiques ou privées. En fonction de la taille de l'entreprise, il s'exerce au sein de la direction des ressources humaines (centralisée), en relais dans les différentes branches (ou business unit) ou sous la direction du directeur-trice ou chef(fe) d'entreprise pour les TPE ou PME/PMI. Il peut également s'exercer des agences de recrutement ou de cabinets de conseil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

La liste suivante présente les différentes fonctions que peuvent exercer les détenteurs de la certification Manager des ressources humaines et qui suit traditionnellement le parcours d'un manager des RH depuis un poste de responsable des RH à celui de directeur/trice des RH :

- Directeur/trice des ressources humaines?;
- Manager des ressources humaines?;
- Responsable des ressources humaines?;
- Responsable du développement RH ;
- Chargé(e) des RH ;
- Responsable du recrutement ;
- Responsable de formation ;

- Chargé(e) de mission handicap ;
- Chargé(e) de gestion de carrière.

L'externalisation de certains services amène également les prestataires à proposer des postes dont les compétences requises sont celles du manager des ressources humaines? :

- Consultant(e) RH
- Expert en recrutement / Talent manager

En début de carrière, le manager des ressources humaines peut occuper des postes de «?chargé de ressources humaines?» avant d'évoluer vers une fonction managériale avec l'encadrement d'une équipe.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

1 - Le règlement général sur la protection des données (RGPD) applicable depuis Mai 2018, oblige les managers des RH à revoir leur politique en matière de gestion des données personnelles.

Désormais les données personnelles des salariés doivent être gérées de façon sécurisée en conformité avec la RGPD. Ils peuvent aussi désormais adopter des outils, comme la signature électronique des contrats de travail et des outils de saisie automatique des documents... ce qui sous-entend une collecte d'informations sensibles nécessitant d'être protégées des cyberattaques. Le manager RH doit donc mettre en place des procédures pour identifier et signaler ces violations au plus vite.

En matière de recrutement, les candidats ont le droit de révoquer leur consentement pour que tout renseignement personnel soit supprimé. Le Manager RH doit donc traiter rigoureusement ces données et être capables de justifier leur conservation. Il se doit également de prouver qu'il utilise ces informations conformément à l'usage auquel elles sont dédiées.

2 - D'autre part, le prélèvement à la source effectif depuis 2019, constitue un exercice délicat pour le service paie. L'entreprise devra assumer une responsabilité à la fois fiscale et juridique. Elle est contrainte de collecter les impôts et de contrôler les données chiffrées au plus juste. Et si des calculs de paie sont erronés, le manager RH (via l'entreprise) engage sa responsabilité vis-à-vis de l'administration fiscale.

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le/la candidat.e doit justifier :

Pour une entrée en 1ère année du parcours (MSc1) : Être titulaire de 180 ECTS (niveau 6 ou équivalent) dans le domaine des ressources humaines, des sciences de gestion, des sciences sociales, des sciences humaines ou de l'économie.

Pour une entrée en 2ème année du parcours (MSc2) : Être titulaire de 240 ECTS (niveau 6 ou équivalent) validés dans le domaine des ressources humaines ou selon les cas dans un programme de type Administration Economique et Sociale (AES), droit social ou de sciences humaines, psychologie, sociologie.

La formation Executive fait l'objet de pré-requis spécifiques avec une prise en compte de l'expérience professionnelle.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir suivi le volume horaire minimum précisé dans le règlement pédagogique.

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

Président du jury (professionnel externe), Directeur de la certification, 3 professionnels du domaine extérieurs à la certification

COMPOSITION DU JURY — VAE

Président du jury (professionnel externe, directeur ou chef d'entreprise du secteur) ;

1 professionnel externe du secteur ;

1 membre de l'organisme de formation.

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	6 809 €
Selon la branche	5 782 € – 6 885 €
Prise en charge	Branches concernées
6 809 €	Valeur par défaut · 174 branches
6 885 €	CPNE autoroutes, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des Télécoms, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNE industries alimentaires diverses
6 465 €	CPNE Banque, CPNE Travail Temporaire, CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 113 €	CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
6 631 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 503 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
6 858 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
6 656 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
6 566 €	CPNEFP Commerce à distance
6 518 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
6 300 €	CPNEFP de la métallurgie
5 808 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
5 782 €	CPNEFP des commerces de gros

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2026
Date de dernière délivrance possible	19/07/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	332	1	94 %	—
2020	220	1	84 %	75 %
2019	195	2	92 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36666

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41803

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34208, RNCP34731, RNCP35657, RNCP35756, RNCP36123, RNCP36383

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.inseec.com/diplomes-et-certifications-inseec/rncp-manager-des-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37748/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	18
Parcours menés à terme	12
Taux d'achèvement	67 %
Période	01/2024 – 03/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	19
Montant total engagé	58 968 €
Coût moyen par dossier	3 104 €
Durée moyenne	275 h
Période	12/2023 – 01/2026

France compétences	82 %
France Travail	7 %
OPCO	7 %
Entreprise	3 %
Reste à charge titulaire	1 %

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