

Manager en ressources humaines

RNCP38824 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	44508, 33060, 33047, 32015, 33091
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/03/2024
Date d'échéance	27/03/2028

Certificateur(s)

ECORIS · SIRET : 38939545000031
<https://www.ecoris.com/>

Partenaires habilités

47 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 47 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEFSA CTRE FORMAT APPRENTIS DESCARTES	390894962000 54	Former et organiser l'évaluation
ALTEA FORMATION	437808769000 40	Former et organiser l'évaluation
ALTSUP	979304680000 23	Former et organiser l'évaluation
ANTEE FORMATION	479607780000 42	Former et organiser l'évaluation
ASS APPRENTIS INDUSTRIEL COMMERCIAL	784073306000 10	Former et organiser l'évaluation
ASS DE GESTION DU CFA REGIONAL DES HAUTS DE FRANCE JEAN BOSCO	500138029000 37	Former et organiser l'évaluation
CFAI REGION NORD PAS-DE-CALAIS	300488806001 20	Former et organiser l'évaluation
C.L.I.P SAINTES	817426745000 37	Former et organiser l'évaluation
E.A. FORMATION	491005716000 15	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUP AFFAIRES	827536145000 28	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 47 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38824-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager en Ressources Humaines a pour objectif de former des professionnels polyvalents et stratégiques capables de relever les défis présents et futurs de la gestion des ressources humaines dans un environnement professionnel en constante évolution. C'est pourquoi les managers en ressources humaines doivent posséder une compréhension approfondie de la stratégie RH et être en mesure de contribuer activement à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise, en alignant les politiques RH sur les objectifs organisationnels. Ils doivent également piloter la gestion des relations sociales, le recrutement, la formation, tout en s'adaptant aux évolutions économiques, écologiques et numériques

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de la stratégie et d'une feuille de route Ressources Humaines de l'entreprise

Définition d'une politique RSE

Mesure de la performance RH

Conduite d'une démarche QVCT pour favoriser le bien-être et l'engagement des collaborateurs

Organisation du dialogue social et de la concertation avec les membres du personnel ou leurs représentants

Supervision de la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel et de paie

Définition de la marque employeur afin d'attirer les talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Pilotage de la politique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels

Pilotage des processus RH pour recruter, intégrer et fidéliser les talents

Développement de sa posture de leader dans un contexte de transformation

Pilotage d'un audit RH selon les normes et MPAs

Conduite d'un plan de transformation

Pilotage de la digitalisation de la fonction RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise en établissant un diagnostic stratégique afin de proposer des orientations stratégiques en phase avec les objectifs de performance fixés par l'entreprise et l'évolution de l'environnement dans une logique de développement durable

Formaliser la feuille de route RH découlant de cette stratégie en définissant les axes prioritaires, les plans d'actions et les modalités de leur mise en œuvre, afin de communiquer ces actions et impliquer les parties prenantes

Réaliser un diagnostic d'impact et une analyse des besoins des parties prenantes, en établissant une veille juridique et environnementale et en administrant une enquête auprès des parties prenantes pour définir les enjeux critiques nécessaires à l'élaboration de la stratégie RSE

Définir une stratégie et une feuille de route RSE (vision, axes prioritaires, plan d'actions, modalités de mise en œuvre) en se basant sur la norme ISO 26000 et le principe de la double matérialité en incluant les critères ESG afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Déployer la stratégie et feuille de route RSE dans l'entreprise en accompagnant les managers opérationnels afin de promouvoir ces actions et sensibiliser les collaborateurs

Elaborer un tableau de bord RH en utilisant des KPI RH à l'aide de logiciels de SIRH afin de mesurer et optimiser la performance de la politique RH de l'entreprise

Réaliser un diagnostic QVCT de son entreprise, en analysant les principaux indicateurs sociaux et en administrant une enquête de satisfaction interne afin d'établir un état des lieux précis de la situation de l'entreprise

Définir un plan d'actions QVCT en réunissant les différentes parties prenantes afin de piloter et suivre sa mise en œuvre

Organiser les élections du Comité social et économique en respectant le cadre réglementaire afin d'en élire ses membres

Animer les réunions avec les partenaires sociaux en respectant les obligations réglementaires en termes d'information et de consultation des élus, en adoptant la bonne posture afin de créer un dialogue constructif et de faire face aux situations de tension

Négocier des accords avec les partenaires sociaux en respectant les obligations légales et en négociant de manière constructive afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise

Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel,

notamment en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés

Superviser la paie en définissant les données de calcul et des sommes versées et en mettant en place les contrôles mensuels nécessaires afin d'assurer la conformité des documents

Elaborer une stratégie marketing RH en lien avec la stratégie de l'entreprise en effectuant un diagnostic interne et collaboratif, en définissant les cibles et en tenant compte des critères RSE et d'inclusivité afin d'attirer de nouveaux talents et améliorer l'expérience collaborateur

Construire une proposition de valeur en faisant une veille concurrentielle, en formalisant la culture de l'entreprise, en prenant en compte sa politique RSE afin de démontrer son attractivité auprès des futurs talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Communiquer sur la marque employeur en interne et externe en choisissant des médias adaptés afin de promouvoir l'image de l'entreprise selon des critères RSE et d'inclusivité

Elaborer le plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels à partir des orientations stratégiques de l'entreprise en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance et en prenant en compte les enjeux de diversité et de l'inclusion afin de maintenir l'attractivité (retenir et attirer les talents et anticiper les évolutions métiers)

Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de GEPP en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système de veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés

Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, et en accompagnant les managers opérationnels afin de garantir la performance des collaborateurs

Définir la politique et le plan de recrutement de l'entreprise en concertation avec les directions opérationnelles, en recueillant leurs besoins en recrutement, en identifiant les sources de recrutement, en restant en veille sur les métiers et compétences recherchées, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, afin de garantir une politique de recrutement en adéquation avec la GEPP, durable et inclusive

Définir un processus d'intégration en définissant ses principales composantes et en impliquant les managers opérationnels afin de rédiger un processus d'intégration engageant pour fidéliser et participer au bien-être du collaborateur

Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération en s'appuyant la réglementation et sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en informant les collaborateurs sur les avantages annexes (prime de participation, intéressement, épargne salariale), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction et favoriser l'engagement et la fidélisation des collaborateurs

Asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative

Constituer le dossier d'audit en identifiant les ressources à analyser, en évaluant la situation actuelle, en mesurant les risques, en tenant compte des règles applicables au sein de l'entreprise afin de réaliser le plan d'audit

Mise en place d'un rapport d'audit en évaluant les différents processus, en remplissant la grille d'audit, en diffusant les questionnaires d'audit aux collaborateurs afin de récolter les informations nécessaires dans le but d'identifier les pratiques à mettre en place ou bannir

Définir les actions à mener en indiquant les résultats obtenus, en proposant des actions à mener et en évoquant les comportements à risques afin de proposer ses actions au comité au direction et les communiquer aux acteurs concernés

Identifier les principaux changements à venir en effectuant un travail de veille (métier, réglementaire, organisationnelle, écologique...) afin de rendre l'entreprise plus agile

Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet en organisant son fonctionnement, en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, en identifiant les indicateurs de performance et de suivis puis en fixant des objectifs afin de respecter les attendus du projet en matière de délais et de budgets

Mettre en œuvre et accompagner les changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les

plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise afin d'opérationnaliser ses changements

Piloter la digitalisation de la fonction RH en effectuant un travail de veille et en sollicitant la direction des systèmes informatique afin d'améliorer les processus mis en place par l'utilisation de logiciel de SIRH ou/et l'intelligence artificielle et permettre la collecte des datas dans le respect des règles RGPD

Déployer des outils collaboratifs (plateforme collaborative, knowledge bases, outils de gestion de projet...) pour les équipes, pour répondre aux nouvelles méthodes de travail (télétravail) et besoins/souhaits des collaborateurs (international, handicap) en établissant un diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise, en collaborant activement avec la DSI, en accompagnant les managers opérationnels dans leurs mise en place afin de fidéliser les équipes, d'améliorer la productivité et engendrer de la performance

Blocs de compétences

RNCP38824BC01 — Elaborer une stratégie RH performante et durable

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise en établissant un diagnostic stratégique afin de proposer des orientations stratégiques en phase avec les objectifs de performance fixés par l'entreprise et l'évolution de l'environnement dans une logique de développement durable

Formaliser la feuille de route RH découlant de cette stratégie en définissant les axes prioritaires, les plans d'actions et les modalités de leur mise en œuvre, afin de communiquer ces actions et impliquer les parties prenantes

Réaliser un diagnostic d'impact et une analyse des besoins des parties prenantes, en établissant une veille juridique et environnementale et en administrant une enquête auprès des parties prenantes pour définir les enjeux critiques nécessaires à l'élaboration de la stratégie RSE

Définir une stratégie et une feuille de route RSE (vision, axes prioritaires, plan d'actions, modalités de mise en œuvre) en se basant sur la norme ISO 26000 et le principe de la double matérialité en incluant les critères ESG afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Déployer la stratégie et feuille de route RSE dans l'entreprise en accompagnant les managers opérationnels afin de promouvoir ces actions et sensibiliser les collaborateurs

Elaborer un tableau de bord RH en utilisant des KPI RH à l'aide de logiciels de SIRH afin de mesurer et optimiser la performance de la politique RH de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas - rendu de livrables

RNCP38824BC02 — Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un diagnostic QVCT de son entreprise, en analysant les principaux indicateurs sociaux et en administrant une enquête de satisfaction interne afin d'établir un état des lieux précis de la situation de l'entreprise

Définir un plan d'actions QVCT en réunissant les différentes parties prenantes afin de piloter et suivre sa mise en œuvre

Organiser les élections du Comité social et économique en respectant le cadre réglementaire afin d'en élire ses membres

Animer les réunions avec les partenaires sociaux en respectant les obligations réglementaires en termes d'information et de consultation des élus, en adoptant la bonne posture afin de créer un dialogue constructif et de faire face aux situations de tension

Négocier des accords avec les partenaires sociaux en respectant les obligations légales et en négociant de manière constructive afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise

Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel, notamment en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés

Superviser la paie en définissant les données de calcul et des sommes versées et en mettant en place les contrôles

mensuels nécessaires afin d'assurer la conformité des documents

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas -

mise en situation professionnelle -

rendu de livrables

RNCP38824BC03 — Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une stratégie marketing RH en lien avec la stratégie de l'entreprise en effectuant un diagnostic interne et collaboratif, en définissant les cibles et en tenant compte des critères RSE et d'inclusivité afin d'attirer de nouveaux talents et améliorer l'expérience collaborateur

Construire une proposition de valeur en faisant une veille concurrentielle, en formalisant la culture de l'entreprise, en prenant en compte sa politique RSE afin de démontrer son attractivité auprès des futurs talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Communiquer sur la marque employeur en interne et externe en choisissant des médias adaptés afin de promouvoir l'image de l'entreprise selon des critères RSE et d'inclusivité

Elaborer le plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels à partir des orientations stratégiques de l'entreprise en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance et en prenant en compte les enjeux de diversité et de l'inclusion afin de maintenir l'attractivité (retenir et attirer les talents et anticiper les évolutions métiers)

Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de GEPP en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système de veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés

Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, et en accompagnant les managers opérationnels afin de garantir la performance des collaborateurs

Définir la politique et le plan de recrutement de l'entreprise en concertation avec les directions opérationnelles, en recueillant leurs besoins en recrutement, en identifiant les sources de recrutement, en restant en veille sur les métiers et compétences recherchées, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, afin de garantir une politique de recrutement en adéquation avec la GEPP, durable et inclusive

Définir un processus d'intégration en définissant ses principales composantes et en impliquant les managers opérationnels afin de rédiger un processus d'intégration engageant pour fidéliser et participer au bien-être du collaborateur

Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération en s'appuyant la réglementation et sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en informant les collaborateurs sur les avantages annexes (prime de participation, intéressement, épargne salariale), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction et favoriser l'engagement et la fidélisation des collaborateurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas -

mise en situation professionnelle -

rendu de livrables

RNCP38824BC04 — Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

LISTE DE COMPÉTENCES

Asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative

Constituer le dossier d'audit en identifiant les ressources à analyser, en évaluant la situation actuelle, en mesurant les risques, en tenant compte des règles applicables au sein de l'entreprise afin de réaliser le plan d'audit

Mise en place d'un rapport d'audit en évaluant les différents processus, en remplissant la grille d'audit, en diffusant

les questionnaires d'audit aux collaborateurs afin de récolter les informations nécessaires dans le but d'identifier les pratiques à mettre en place ou bannir

Définir les actions à mener en indiquant les résultats obtenus, en proposant des actions à mener et en évoquant les comportements à risques afin de proposer ses actions au comité de direction et les communiquer aux acteurs concernés

Identifier les principaux changements à venir en effectuant un travail de veille (métier, réglementaire, organisationnelle, écologique...) afin de rendre l'entreprise plus agile

Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet en organisant son fonctionnement, en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, en identifiant les indicateurs de performance et de suivis puis en fixant des objectifs afin de respecter les attendus du projet en matière de délais et de budgets

Mettre en œuvre et accompagner les changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux, risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise afin d'opérationnaliser ses changements

Piloter la digitalisation de la fonction RH en effectuant un travail de veille et en sollicitant la direction des systèmes informatiques afin d'améliorer les processus mis en place par l'utilisation de logiciel de SIRH ou/et l'intelligence artificielle et permettre la collecte des données dans le respect des règles RGPD

Déployer des outils collaboratifs (plateforme collaborative, knowledge bases, outils de gestion de projet...) pour les équipes, pour répondre aux nouvelles méthodes de travail (télétravail) et besoins/souhaits des collaborateurs (international, handicap) en établissant un diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise, en collaborant activement avec la DSI, en accompagnant les managers opérationnels dans leur mise en place afin de fidéliser les équipes, d'améliorer la productivité et engendrer de la performance

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle -
rendu de livrables

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les fonctions de Manager en ressources humaines s'exercent dans tous les secteurs d'activité, de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines dédié). Les professionnels des RH peuvent aussi intervenir de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil en GRH.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur ou Responsable des ressources humaines
Responsable de l'administration RH et de la paie
Responsable des relations sociales
Responsable du SIRH
Responsable du recrutement
Responsable de la gestion des carrières
Responsable de la formation
Talent manager
Consultant RH
Consultant en recrutement
Consultant en risques professionnels

RÉGLEMENTATIONS 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).

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'inscription à la certification par la formation est soumise à un entretien préalable et au passage de tests de niveau.

Admission:

- Le candidat doit être titulaire d'une certification de niveau 6.

ou

- Le candidat doit être titulaire d'une certification de niveau 5 et de 3 années d'expérience professionnelle post niveau 5 dans le domaine tertiaire.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Les conditions de présentation d'un candidat au jury de certification sont les suivantes :

- l'obtention de la moyenne minimale requise dans chaque bloc et la présentation orale d'un mémoire professionnel,
- la réalisation d'une période en entreprise de 60 jours minimum

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

Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes

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	6 548 €
Selon la branche	5 355 € – 7 286 €
Prise en charge	Branches concernées
6 548 €	Valeur par défaut · 183 branches

6 341 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
7 286 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP des entreprises privées de services à la personne, CPNEFP des jardineries et graineteries, Conseil des métiers RATP
6 741 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet, CPNEFP des commerces de gros
6 545 €	CPNE des Télécoms, CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services), CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
5 355 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
6 549 €	CPNE Travail Temporaire, CPNEF de la Branche des organismes de formation
7 278 €	CPNEFP Commerce à distance
7 242 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 225 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 115 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
6 375 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
6 349 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 290 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
6 205 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
5 950 €	CPNEFP de la métallurgie
5 525 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites

Base légale

Date de décision	27/03/2024
Durée de l'enregistrement	4 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/03/2028
Date de dernière délivrance possible	27/03/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	127	1	94 %	—
2021	118	0	98 %	70 %
2020	95	0	99 %	71 %
2019	118	1	92 %	77 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35756

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34208, RNCP34298, RNCP35657, RNCP35756, RNCP37053, RNCP37857, RNCP38112, RNCP38137,

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

MBA MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES | Ecoris

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38824/>

Où se former

Formations référencées	25
Organismes	6
Régions couvertes	4
Prix indicatif	1 100 € – 13 000 €
Durée	1370 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	47
Organismes gestionnaires (CFA)	22
Organismes formateurs	26
Régions couvertes	10
Départements couverts	22
Organismes certifiés Qualiopi	26
Formations à distance	4
Sessions	de 08/2025 à 09/2029

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	98
Parcours menés à terme	59
Taux d'achèvement	60 %
Période	08/2024 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	99
Montant total engagé	308 705 €
Coût moyen par dossier	3 118 €

Durée moyenne	332 h
Période	07/2024 – 08/2026
France compétences	69 %
Reste à charge titulaire	18 %
OPCO	6 %
Entreprise	4 %
France Travail	2 %

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