

Manager en ressources humaines

RNCP39595 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33035, 33091, 13222, 33049
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/10/2024
Date d'échéance	01/10/2028

Certificateur(s)

ESGCV · SIRET : 75253547600325

Partenaires habilités

14 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 8 à former et organiser l'évaluation et 6 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADG	52004190600048	Former
BEFORMA	85222156300038	Former
DIRECTT FORMATION	82535070500075	Former
ECOLE DE COMMERCE GUADELOUPE	98346854700010	Former
ECOLE SCIENCES & TECHNIQUES COMMERCIALES	45103597600021	Former
ESGCV	75253547600150	Former et organiser l'évaluation
ESGCV TOURS	75253547600556	Former et organiser l'évaluation
ESG / ESARC EVOLUTION	75253547600465	Former et organiser l'évaluation
ESG RH	75253547600507	Former et organiser l'évaluation
GALILEO FORMATION PROFESSIONNELLE	81212304000063	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 14 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39595-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, évolutions des métiers), sociales (inclusion diversité et handicap, RSE), technologiques et réglementaires.

Le Manager en ressources humaines est confronté à plusieurs enjeux majeurs tels que le développement du capital humain, l'adaptation des métiers à la transformation numérique, le bien-être des employés, la diversité et l'inclusion au sein des équipes. La guerre des talents et la fidélisation des employés sont également des

défis critiques.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de la stratégie de développement RH
Evaluation RH et analyse des besoins organisationnels de l'organisation
Optimisation de la performance RH (conception et suivi des indicateurs de performance RH)
Elaboration de la stratégie RH alignée avec les objectifs de l'entreprise
Définition du plan de développement et de mise en œuvre de la stratégie RH
Pilotage stratégique des ressources humaines et du développement RH
Développement de la marque employeur
Mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux (compensation & benefits)
Définition d'une stratégie d'acquisition et d'intégration des talents
Développement d'une stratégie de rétention des talents (fidélisation et engagement des collaborateurs)
Gestion de la conformité légale et réglementaire RH
Pilotage du développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels
Analyse des besoins prospectifs en compétences sur le marché de l'emploi
Diagnostic des compétences de l'organisation
Elaboration et déploiement de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
Accompagnement à la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction
Pilotage d'un projet de transformation et conduite du changement au sein de l'organisation
Conduite du changement et innovation RH
Amélioration continue et consolidation de la culture d'entreprise auprès des collaborateurs
Management d'une équipe ou un service RH
Pilotage de la performance d'une équipe RH
Développement de l'efficacité collective et individuelle des équipes
Développement de la culture d'inclusion et de la diversité
Gestion des relations interpersonnelles et de la qualité de vie au travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser un audit RH et organisationnel, en s'appuyant sur l'examen des politiques, des procédures et des pratiques de gestion des ressources humaines, à partir de la conduite d'enquêtes internes, la réalisation d'entretiens individuels/collectifs, l'analyse des données, etc. afin d'identifier les risques et les opportunités liées à la gestion des ressources humaines
Réaliser un diagnostic des pratiques RH, en s'appuyant sur une analyse de l'environnement interne et externe de l'organisation et à l'aide d'outils d'analyse stratégiques, afin d'identifier les axes d'amélioration de la gestion des ressources humaines
Piloter le contrôle de gestion social, en mesurant la contribution des ressources humaines à la performance de l'organisation à partir de la collecte, l'analyse et le suivi des différents indicateurs de performance (absentéisme, turnover, coûts salariaux, satisfaction, etc.), en vue de soutenir la prise de décisions stratégiques
Elaborer la stratégie RH, en s'appuyant sur l'identification des axes prioritaires au regard du diagnostic réalisé, ainsi que la définition des objectifs stratégiques à atteindre, en intégrant la gestion des relations sociales afin de répondre aux enjeux de développement et d'attractivité de l'organisation
Définir le plan de déploiement de la stratégie RH, intégrant les considérations liées à la responsabilité sociale de l'entreprise (QVT, diversité-inclusion, etc.) ainsi qu'à la prise en compte des problématiques liées au handicap, en déterminant pour chaque axe prioritaire les actions et les initiatives spécifiques à mettre en œuvre, les ressources nécessaires, les échéances et les responsabilités, en vue de guider la mise en œuvre de la stratégie RH
Élaborer une stratégie marketing RH, en s'appuyant sur : L'analyse de la réputation employeur, des pratiques de l'organisation et des pratiques concurrentielles, la segmentation des talents ciblés et la mise en avant des avantages et des bénéfices offerts par l'organisation, afin de répondre aux enjeux d'attractivité et de rétention des talents
Définir une politique de rémunération et d'avantages sociaux compétitive, transparente et équitable, à partir d'une analyse des pratiques internes/externes, en veillant à garantir l'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation, afin d'attirer et de fidéliser les collaborateurs
Définir une politique de recrutement inclusive, en déterminant les critères de sélection des candidats, les canaux de recrutement ainsi que les processus à mettre en œuvre tout en veillant à en garantir la transparence et la conformité, afin de sélectionner et attirer les profils répondant aux besoins de l'organisation

Concevoir les processus d'intégration et de sortie des collaborateurs, en déterminant – en collaboration avec les managers – l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour développer l'engagement et/ou préserver les relations à long terme, afin d'optimiser l'expérience collaborateur

Développer des stratégies de fidélisation des collaborateurs, en s'appuyant la mise en œuvre de programmes ciblés tenant compte des spécificités liées à la diversité, au handicap et à l'égalité femme-homme en vue d'améliorer l'engagement et la rétention des collaborateurs

Assurer la conformité aux obligations légales et réglementaires, à la fois au niveau individuel (contrats de travail, procédures de recrutement) et collectif (conventions, accords de branche, relations sociales), en vérifiant la conformité des pratiques et des documents administratifs afin de prévenir les risques juridiques et financiers

Analyser les évolutions du marché du travail et les tendances sectorielles (sociales, environnementales, technologiques, économiques, réglementaires, etc.), en réalisant une veille prospective sur le secteur de l'emploi, sur les nouveaux besoins en compétences et sur la formation professionnelle afin d'anticiper les besoins de transmission en compétences au service des enjeux stratégiques de l'organisation

Réaliser une cartographie des compétences de l'organisation en déterminant pour chaque métier/fonction les profils de postes et les référentiels de compétences associés, afin d'obtenir une vision des ressources disponibles et des besoins en développement

Concevoir un plan de

gestion des emplois et parcours professionnels en se basant sur le diagnostic réalisé, en analysant la structure des effectifs, les besoins en compétences, et en définissant les objectifs à atteindre pour combler les écarts afin d'améliorer la politique de gestion des carrières au sein de l'organisation (recrutements, successions, mobilités, etc.)

Piloter le déploiement d'une politique GEPP, en s'appuyant sur la définition, la sélection, la planification et la budgétisation des actions de formation et de développement à mettre en œuvre compte tenu des besoins identifiés, afin de répondre aux enjeux de la GEPP et à l'évolution des métiers

Analyser les impacts d'un projet de changement ou de transformation, en identifiant les changements à mettre en œuvre et les principaux domaines affectés (processus, structures, collaborateurs, SI, etc.) au regard du périmètre, de l'ampleur et des objectifs du projet, afin d'anticiper et les conséquences du changement sur les différentes composantes de l'organisation

Piloter l'accompagnement au changement en : Identifiant les facteurs et les formes de résistances, communiquant sur les objectifs et les bénéfices attendus du projet et en impliquant les parties prenantes afin anticiper et gérer les résistances au changement

Établir un plan d'accompagnement au changement, en déterminant les différentes actions à mettre en œuvre au regard des différents impacts identifiés (communication, formation, etc.), en vue de soutenir l'atteinte des objectifs du projet

Soutenir la conduite du changement et le développement de la culture d'entreprise auprès des collaborateurs en s'appuyant une évolution de la culture d'entreprise permettant un alignement des valeurs, des comportements et des normes de l'organisation avec les objectifs du projet, en vue de renforcer la résilience et l'acceptation du changement

Diriger les membres de l'équipe RH en communiquant sur les enjeux et les orientations stratégiques, en définissant les rôles, les objectifs, et les modalités d'organisation du travail, et en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversités (culturelle, handicap, profil, autonomie.), dans le but d'optimiser la performance des équipes

Evaluer et accompagner la progression des collaborateurs du service RH, en conduisant des entretiens individuels, en s'appuyant sur des indicateurs de performance individuels et en déterminant des plans de progression en vue de soutenir leur développement personnel et professionnel

Concevoir des actions de sensibilisation portant sur l'inclusion et la diversité, en déterminant les messages et bonnes pratiques à véhiculer, en organisant des événements et des campagnes de communication, en mettant en place des initiatives participatives (groupes de discussion, ateliers interactifs), et en collaborant avec des experts et des organismes spécialisés, afin de promouvoir une culture d'entreprise inclusive et valorisant la diversité

Gérer les situations conflictuelles au sein d'une direction, entre les membres d'une équipe ou de directions transverses, en identifiant les types de conflits, les sources, et les actions à mettre en œuvre, en vue de maintenir un climat de travail harmonieux

Blocs de compétences

RNCP39595BC01 — Définir la stratégie de développement RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un audit RH et organisationnel, en s'appuyant sur l'examen des politiques, des procédures et des pratiques de gestion des ressources humaines, à partir de la conduite d'enquêtes internes, la réalisation d'entretiens individuels/collectifs, l'analyse des données, etc. afin d'identifier les risques et les opportunités liées à la gestion des ressources humaines

Réaliser un diagnostic des pratiques RH, en s'appuyant sur une analyse de l'environnement interne et externe de l'organisation et à l'aide d'outils d'analyse stratégiques, afin d'identifier les axes d'amélioration de la gestion des ressources humaines

Piloter le contrôle de gestion social, en mesurant la contribution des ressources humaines à la performance de l'organisation à partir de la collecte, l'analyse et le suivi des différents indicateurs de performance (absentéisme, turnover, coûts salariaux, satisfaction, etc.), en vue de soutenir la prise de décisions stratégiques

Elaborer la stratégie RH, en s'appuyant sur l'identification des axes prioritaires au regard du diagnostic réalisé, ainsi que la définition des objectifs stratégiques à atteindre, en intégrant la gestion des relations sociales afin de répondre aux enjeux de développement et d'attractivité de l'organisation

Définir le plan de déploiement de la stratégie RH, intégrant les considérations liées à la responsabilité sociale de l'entreprise (QVT, diversité-inclusion, etc.) ainsi qu'à la prise en compte des problématiques liées au handicap, en déterminant pour chaque axe prioritaire les actions et les initiatives spécifiques à mettre en œuvre, les ressources nécessaires, les échéances et les responsabilités, en vue de guider la mise en œuvre de la stratégie RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

portant sur le développement d'une stratégie RH

Pour plus d'informations sur les attendus des modalités d'évaluation, veuillez télécharger le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

RNCP39595BC02 — Piloter la gestion stratégique des ressources humaines et le développement RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie marketing RH, en s'appuyant sur : L'analyse de la réputation employeur, des pratiques de l'organisation et des pratiques concurrentielles, la segmentation des talents ciblés et la mise en avant des avantages et des bénéfices offerts par l'organisation, afin de répondre aux enjeux d'attractivité et de rétention des talents

Définir une politique de rémunération et d'avantages sociaux compétitive, transparente et équitable, à partir d'une analyse des pratiques internes/externes, en veillant à garantir l'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation, afin d'attirer et de fidéliser les collaborateurs

Définir une politique de recrutement inclusive, en déterminant les critères de sélection des candidats, les canaux de recrutement ainsi que les processus à mettre en œuvre tout en veillant à en garantir la transparence et la conformité, afin de sélectionner et attirer les profils répondant aux besoins de l'organisation

Concevoir les processus d'intégration et de sortie des collaborateurs, en déterminant – en collaboration avec les managers – l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour développer l'engagement et/ou préserver les relations à long terme, afin d'optimiser l'expérience collaborateur

Développer des stratégies de fidélisation des collaborateurs, en s'appuyant la mise en œuvre de programmes ciblés tenant compte des spécificités liées à la diversité, au handicap et à l'égalité femme-homme en vue d'améliorer l'engagement et la rétention des collaborateurs

Assurer la conformité aux obligations légales et réglementaires, à la fois au niveau individuel (contrats de travail, procédures de recrutement) et collectif (conventions, accords de branche, relations sociales), en vérifiant la conformité des pratiques et des documents administratifs afin de prévenir les risques juridiques et financiers

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

portant sur le développement RH et la gestion des talents d'une organisation

Cas pratique portant sur le contrôle de conformités aux obligations légales et réglementaires

Pour plus d'informations sur les attendus des modalités d'évaluation, veuillez télécharger le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

RNCP39595BC03 — Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les évolutions du marché du travail et les tendances sectorielles (sociales, environnementales, technologiques, économiques, réglementaires, etc.), en réalisant une veille prospective sur le secteur de l'emploi, sur les nouveaux besoins en compétences et sur la formation professionnelle afin d'anticiper les besoins de transmission en compétences au service des enjeux stratégiques de l'organisation

Réaliser une cartographie des compétences de l'organisation en déterminant pour chaque métier/fonction les profils de postes et les référentiels de compétences associés, afin d'obtenir une vision des ressources disponibles et des besoins en développement

Concevoir un plan de

gestion des emplois et parcours professionnels en se basant sur le diagnostic réalisé, en analysant la structure des effectifs, les besoins en compétences, et en définissant les objectifs à atteindre pour combler les écarts afin d'améliorer la politique de gestion des carrières au sein de l'organisation (recrutements, successions, mobilités, etc.)

Piloter le déploiement d'une politique GEPP, en s'appuyant sur la définition, la sélection, la planification et la budgétisation des actions de formation et de développement à mettre en œuvre compte tenus des besoins identifiés, afin de répondre aux enjeux de la GEPP et à l'évolution des métiers

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire professionnel portant sur une étude prospective RH emploi-formation

Mise en situation professionnelle portant sur le développement d'une GEPP

Pour plus d'informations sur les attendus des modalités d'évaluation, veuillez télécharger le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

RNCP39595BC04 — Accompagner la conduite du changement à l'échelle d'une organisation ou d'une direction

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les impacts d'un projet de changement ou de transformation, en identifiant les changements à mettre en œuvre et les principaux domaines affectés (processus, structures, collaborateurs, SI, etc.) au regard du périmètre, de l'ampleur et des objectifs du projet, afin d'anticiper et les conséquences du changement sur les différentes composantes de l'organisation

Piloter l'accompagnement au changement en : Identifiant les facteurs et les formes de résistances, communiquant sur les objectifs et les bénéfices attendus du projet et en impliquant les parties prenantes afin anticiper et gérer les résistances au changement

Établir un plan d'accompagnement au changement, en déterminant les différentes actions à mettre en œuvre au regard des différents impacts identifiés (communication, formation, etc.), en vue de soutenir l'atteinte des objectifs du projet

Soutenir la conduite du changement et le développement de la culture d'entreprise auprès des collaborateurs en s'appuyant une évolution de la culture d'entreprise permettant un alignement des valeurs, des comportements et des normes de l'organisation avec les objectifs du projet, en vue de renforcer la résilience et l'acceptation du changement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur un projet d'accompagnement au changement

Pour plus d'informations sur les attendus des modalités d'évaluation, veuillez télécharger le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation.

RNCP39595BC05 — Manager une équipe ou un service RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Diriger les membres de l'équipe RH en communiquant sur les enjeux et les orientations stratégiques, en définissant les rôles, les objectifs, et les modalités d'organisation du travail, et en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversités (culturelle, handicap, profil, autonomie.), dans le but d'optimiser la performance des équipes

Evaluer et accompagner la progression des collaborateurs du service RH, en conduisant des entretiens individuels, en s'appuyant sur des indicateurs de performance individuels et en déterminant des plans de progression en vue de soutenir leur développement personnel et professionnel

Concevoir des actions de sensibilisation portant sur l'inclusion et la diversité, en déterminant les messages et bonnes

pratiques à véhiculer, en organisant des événements et des campagnes de communication, en mettant en place des initiatives participatives (groupes de discussion, ateliers interactifs), et en collaborant avec des experts et des organismes spécialisés, afin de promouvoir une culture d'entreprise inclusive et valorisant la diversité

Gérer les situations conflictuelles au sein d'une direction, entre les membres d'une équipe ou de directions transverses, en identifiant les types de conflits, les sources, et les actions à mettre en œuvre, en vue de maintenir un climat de travail harmonieux

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur le pilotage d'une équipe RH

Mise en situation professionnelle portant sur la gestion d'une situation conflictuelle

Pour plus d'informations sur les attendus des modalités d'évaluation, veuillez télécharger le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation.

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

Le métier de Manager en ressources humaines peut recouvrir différentes appellations de fonctions. A l'issue de la certification, les certifiés peuvent occuper des postes de :

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

Chargé de développement RH

Manager en ressources humaines

Chargé d'études/projet

emploi compétences en cabinet RH, cabinet conseil et/ou observatoire des métiers

Chef de projet emploi compétences

Après quelques 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

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

En formation initiale (étudiants)

Entrée en 1ère année (M1) : Etre titulaire d'une certification de niveau 6, 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 2ème année (M2) : Etre titulaire d'une certification de niveau 6, 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, 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, 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, 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 : Etre titulaire d'une certification de niveau 6, 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 : Etre titulaire d'une certification de niveau 5, 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, 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 deux professionnels externes, exerçant dans le métier visé
L'organisme mentionne que la parité employeur/salarié est contrôlée

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 100 €
Selon la branche	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 €	CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
8 154 €	CNPEFP des sociétés d'assistance, CPNFPE des sociétés d'assurances
7 830 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP des jardineries et graineteries
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	01/10/2024
Durée de l'enregistrement	4 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/10/2028
Date de dernière délivrance possible	01/10/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	121	2	86 %	—
2022	564	1	93 %	—
2021	673	0	93 %	70 %
2020	208	1	92 %	83 %
2019	166	0	92 %	85 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37155

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37155, RNCP38489

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/39595/>

Où se former

Formations référencées	22
Organismes	2
Régions couvertes	1
Prix indicatif	2 090 € – 16 900 €
Durée	483 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	5
Organismes gestionnaires (CFA)	5
Organismes formateurs	5
Régions couvertes	5
Départements couverts	5
Organismes certifiés Qualiopi	5
Formations à distance	1
Sessions	de 09/2025 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	780
Parcours menés à terme	446
Taux d'achèvement	57 %
Période	01/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	882
Montant total engagé	2 769 609 €
Coût moyen par dossier	3 140 €
Durée moyenne	111 h
Période	12/2024 – 09/2026
France compétences	90 %
Reste à charge titulaire	5 %
France Travail	3 %
Entreprise	2 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
OPCO	0 %

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