

Manager des ressources humaines

RNCP40244 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33052, 33091, 33047
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/02/2025
Date d'échéance	28/02/2030

Certificateur(s)

TALIS COMPETENCES & CERTIFICATIONS · SIRET : 34959731000086

Partenaires habilités

57 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 57 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFC ALTERNANCE FORMATION COMMUNICATION	41885869200043	Former et organiser l'évaluation
ALYDRINE	84265306500032	Former et organiser l'évaluation
ARTEMYS	48879238300082	Former et organiser l'évaluation
ASS ECOLE TECHNIQUE LA CHATAIGNERAIE	77570084200013	Former et organiser l'évaluation
ASS GESTION ENSEMBLE SCOLAIRE CATHOLIQUE	43868938200036	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DES CHAMBRES DE METIERS ET ARTISANAT ET CHAMBRE DE COMMERCE INDUSTRIEL CHER	30804972500036	Former et organiser l'évaluation
ASSOC INSTITUTION ST ASPAIS DE MELUN	35319145500016	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600063	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600097	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600105	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 57 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp40244-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction RH est un maillon essentiel du fonctionnement vertueux des entreprises, quelle que soit leurs tailles et le degré d'externalisation de la fonction. Si ses prérogatives et le champ de son action varient en fonction des contextes, le manager RH dispose néanmoins d'un périmètre d'action défini, d'un corpus de compétences attendues clair et précis et d'activités associées à la fonction et au poste. Parmi ces activités, on remarquera la présence constante des composantes comme le recrutement (la définition des besoins en personnel, la mise en place des processus de recrutement), la politique de rémunération (en veillant à sa compétitivité et à son équité), le développement des compétences, la mobilité et gestions de carrières, l'organisation et la qualité du dialogue social, ainsi que l'optimisation du système d'information RH, il sera également partie prenante de la communication interne et il accompagnera les transformations de l'entreprise et leur appropriation par les collaborateurs. Son rôle est à la fois stratégique et transversal, et il dispose de différents leviers pour contribuer à l'amélioration de la performance globale de l'organisation.

Si les domaines d'intervention sont stables, malgré leur diversité, les contextes dans lesquels les managers des ressources humaines interviennent sont, quant à eux, forts divers et changeants. Cette diversité est accentuée par les évolutions contextuelles du marché du travail et de l'emploi ayant eu lieu ces dernières années. Suite à la crise du COVID, les ressources humaines et le management en général ont dû intégrer dans leur domaine de compétences la gestion du travail distanciel, parfois asynchrone, la numérisation des activités et les changements de pratiques qui y sont associés, comme par exemple les incidences en matière de QVT ou de préventions des risques psychosociaux. Les transitions professionnelles et le changement de réglementation et dispositifs de la formation professionnelle ont également un impact direct sur l'activité du manager RH, tout comme l'essor des enjeux de responsabilités pour les entreprises, qui obligent les managers RH à intégrer dans leur portefeuille d'activité les questions de responsabilités sociales des entreprises. Enfin, le dernier changement en cours, qui ne fait que débiter, mais dont l'impact se fait déjà sentir, est l'importance de l'intelligence artificielle (IA) pour les RH. Elle peut permettre l'automatisation de la veille sur le marché du travail, identifier les candidats lors d'une campagne de recrutement, classer les documents RH ou récupérer des données administratives, ce qui induit de nouvelles pratiques et donc un management à faire évoluer pour le responsable.

Sa position centrale fait du manager des ressources humaines l'interlocuteur de l'ensemble des membres de l'organisation (salariés et direction) mais également des parties prenantes extérieures, que ce soit dans un cadre opérationnel ou commercial (cabinets de recrutement, assurances, gestionnaires de paie).

ACTIVITÉS VISÉES

- A1. Définition et conception d'une stratégie RH en cohérence avec la politique générale de l'entreprise
- A2. Déploiement du plan d'actions RH
- A3. Pilotage du dialogue social
- A4. Pilotage de la politique de développement des ressources humaines
- A5. Pilotage de l'administration du personnel
- A6. Pilotage du système d'évaluation de la performance
- A7. Pilotage de l'expérience candidat
- A8. Pilotage de l'expérience collaborateur
- A9. Piloter une équipe RH
- A10. Accompagnement au changement

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences attestées par la certification Responsable de business unit sont organisées selon 4 blocs :

- ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE
- SUPERVISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR
- MANAGER LE SERVICE RH

Blocs de compétences

RNCP40244BC01 — BLOC1 _ ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

LISTE DE COMPÉTENCES

C1. Assurer un dispositif de veille sur les évolutions de l'environnement de l'entreprise et d'audit interne, en définissant les besoins d'information, en sélectionnant des sources et les moyens de collecte, en réalisant des comparaisons entre les données collectées, en définissant et en organisant les moyens nécessaires à son exercice, afin d'en anticiper les impacts sur la fonction RH et proposer des axes d'amélioration.

C2. Concevoir une cartographie des métiers et des compétences, en collaboration avec les relais managériaux, en déterminant les compétences techniques et comportementales requises, en identifiant les évolutions qui conduisent à l'obsolescence des hard skills des collaborateurs, en examinant les organigrammes, les plans de carrière et les plans de formation, en intégrant la prévention des risques professionnels, afin de mettre en place des stratégies de gestion des talents adaptées aux besoins futurs de l'organisation.

C3. Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique générale, en tenant compte des résultats de l'analyse diagnostic et des enjeux spécifiques à la fonction, en favorisant les politiques inclusives dans le respect des caractéristiques et des moyens de l'organisation, en évaluant les impacts organisationnels et financiers, en intégrant les principes de la QVTC, afin de définir les orientations stratégiques à décliner en plan d'actions et de les présenter à la direction.

C4. Conduire le déploiement du plan de communication interne RH en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise, en collaboration avec le service marketing et communication, en tenant compte du contexte du projet, en intégrant l'analyse des différents groupes cibles, en formalisant les changements à opérer, en favorisant une communication assertive et inclusive, en harmonisant le discours auprès des collaborateurs, en motivant chaque mesure par des avantages, en appuyant les valeurs de l'entreprise, afin de mobiliser les équipes et maintenir leur engagement.

C5. Construire des indicateurs de performance RH, en configurant le SIRH selon les besoins spécifiques de l'entreprise, en assurant l'intégration du SIRH avec d'autres systèmes d'information de l'entreprise (comptabilité, ERP, etc.), en utilisant des tableaux de bord, en effectuant les analyses, afin d'obtenir une vision globale de la performance interne des différents services et de contribuer à l'amélioration des processus RH impactant les résultats.

C6. Déployer un plan d'actions RH ou de transformation sociale en cohérence avec les budgets alloués, en mobilisant les moyens humains (dont les relais managériaux), en intégrant les enjeux de la politique RSE, de santé et sécurité et de QVTC, en formalisant les processus, en formant aux nouveaux usages, en analysant les freins, en adaptant ou corrigeant le plan d'actions, en anticipant les transitions professionnelles, numériques et écologiques afin de favoriser une transformation durable et inclusive de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

M1. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Élaboration d'une stratégie Ressources Humaines (C1 à C6)

Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction.

A partir de données RH d'une organisation réelle ou fictive, de ses engagements RSE et inclusifs, de données réglementaires et socio-démographiques, d'une description des sources d'informations disponibles, le candidat :

- élabore une stratégie RH en cohérence avec les données analysées issues de la veille, d'audit interne et les projets de changements identifiés, de la cartographie des métiers et des compétences,
- justifie les orientations choisies par une argumentation décrivant les objectifs et les moyens retenus,
- construit et structure un plan d'actions RH incluant un plan de communication auprès des collaborateurs,
- justifie chacune des dimensions du projet qu'il choisit en argumentant et en anticipant les difficultés possibles de mise en œuvre,
- établit un tableau de bord qui permet de réaliser le suivi des performances du plan d'action.

RNCP40244BC02 — BLOC2 _ SUPERVISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

LISTE DE COMPÉTENCES

C7. Conduire le dialogue social, en organisant les élections professionnelles, en animant les réunions avec les représentants professionnels et partenaires sociaux, en respectant les obligations légales, en gérant les conflits sociaux, afin de renforcer la cohésion, prévenir les désaccords et contribuer à l'amélioration du climat social.

C8. Réaliser les consultations, les concertations et les négociations annuelles obligatoires (NAO) en identifiant les priorités, en analysant les capacités financières de l'organisation, en tenant compte de l'audit des rémunérations, en recueillant les revendications des salariés en termes de conditions de travail et de sécurité, de salaires, en intégrant la RSE et la diversité afin de garantir des accords équilibrés et durables.

C9. Concevoir et piloter une démarche de GEPP et de gestion des carrières inclusives et durables, en utilisant les

technologies digitales, en tenant compte des données recueillies lors des entretiens professionnels, en considérant le référentiel de compétences, en mettant à jour les fiches de poste et de fonctions dans le SIRH (en collaboration avec les managers de services), en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'élaborer le plan de développement des compétences, et d'adapter le capital humain de l'entreprise aux évolutions.

C10. Administrer le processus d'appréciations et d'entretiens professionnels, en paramétrant les systèmes d'évaluation annuelle et continue dans le SIRH, en mettant en place les outils appropriés, en conseillant et appuyant les relais managériaux, en s'assurant du respect du cadre légal, afin de garantir une mesure précise et équitable des performances des employés.

C11. Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le SIRH ou autre outil digital, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant au paramétrage, à l'actualisation, à la fiabilité, et au respect du RGPD, en supervisant la paie et les déclarations sociales et fiscales, afin d'améliorer la gestion des données, d'assurer le respect des lois et réglementations du travail, et de minimiser les risques contentieux.

C12. Gérer la politique de rémunération en accord avec la direction générale et les valeurs de l'entreprise, en négociant avec les partenaires sociaux, en établissant les grilles de salaire, en développant des avantages sociaux et des systèmes de protection adaptés aux différents profils de salariés, en assurant la cohérence avec les réglementations sociales et fiscales, en favorisant l'équité et la transparence afin de promouvoir l'implication, la performance économique et fidéliser les collaborateurs.

C13. Conduire les mesures disciplinaires, en contrôlant les dossiers de nature litigieuse ou contentieuse, en s'appuyant sur les règles de droit et l'appui éventuel d'un conseil externe, en réalisant les entretiens, afin de respecter les obligations légales, de maintenir un environnement de travail équitable et sécurisé et de limiter les risques juridiques.

C14. Mesurer l'efficacité des différents volets opérationnels de la stratégie RH, à partir des tableaux de bord RH en contrôlant l'atteinte des objectifs RH, en analysant les indicateurs d'efficacité et de résultat, en calculant les indicateurs de ROI, en considérant les résultats de l'audit social, afin d'adapter les budgets alloués au plan d'actions.

C15. Réaliser le reporting RH par domaine, en mesurant les écarts tant quantitatifs que qualitatifs, en examinant les analyses prédictives et stratégiques issues du SIRH, afin de fournir des insights stratégiques à la direction, d'aider à la prise de décisions et de mettre en œuvre des actions correctives.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

M2. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Supervision de la gestion des Ressources Humaines (C7 à C15)

Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction.

A partir de données RH, de la politique générale de l'organisation, de la réglementation en vigueur, des évolutions des métiers, le candidat planifie et organise une concertation ou une négociation avec les représentants professionnels ou la direction de l'organisation ou les partenaires sociaux :

- Il analyse les revendications des parties prenantes,
- Il expose les orientations stratégiques de l'entreprise au regard de sa situation économique et financière,
- Il présente le reporting qui mesure les performances RH,
- Il explique la démarche GEPP et de gestion des carrières inclusives et durables
- Il élabore le plan de développement de compétences qui s'appuie sur l'analyse des besoins identifiés lors des évaluations annuelles et d'entretiens professionnels,
- Il présente les risques contentieux et les mesures disciplinaires en cours,
- Il propose des méthodes de résolution des conflits sociaux le cas échéant

A l'oral, il conduit les discussions et négociations portant sur? :

- Les choix opérés sur la digitalisation et/ou la simplification des processus de gestion administrative du personnel dans le SIRH,
- Ou sur la révision des grilles salariales, des primes et du partage de la valeur ajoutée,
- Ou sur le plan de développement des compétences envisagé,
- Ou sur les innovations sociales conduisant à l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques portant sur la santé (physique et mentale) et la sécurité au travail (QVTC).

RNCP40244BC03 — BLOC3 _ DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR

LISTE DE COMPÉTENCES

C16. Définir une politique de marketing RH, dans le respect des orientations générales de l'entreprise, de sa culture et de ses valeurs, en s'appuyant sur les outils d'IA, en collaborant avec les différents services de l'organisation, en administrant des enquêtes, en identifiant les persona salariées, en créant des contenus engageants et inclusifs sur

les différents médias, afin d'accroître la réputation de l'entreprise et de renforcer son attractivité.

C17. Superviser la stratégie de sourcing des candidats, en définissant les cibles en fonction des besoins RH, les canaux d'acquisition, en favorisant la cooptation, en structurant les processus de recrutement, en mobilisant l'IA et des moyens humains afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences.

C18. Intégrer l'expérience collaborateur dans les processus de l'entreprise, en élaborant l'on boarding et le off boarding, en définissant les différentes étapes et modalités de mise en œuvre, en anticipant les échéances, en automatisant les procédures administratives dans le SIRH, en programmant des rendez-vous individuels, en favorisant les interactions entre salariés, afin de sécuriser les parcours professionnels et d'améliorer la satisfaction des collaborateurs entrants et /ou sortants.

C19. Favoriser le développement de carrière, en identifiant les salariés susceptibles d'évoluer dans l'entreprise, en prenant en compte les mutations des métiers et de leur environnement, en appliquant le programme de professionnalisation, en accompagnant aux reconversions et à la mise en place de stratégies de succession, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'assurer la continuité de la gestion des talents et d'accroître la performance économique et sociale dans l'entreprise.

C20. Piloter la mise en place de politiques de flexibilité du travail, en analysant l'organisation du temps de travail et de la collaboration en mode hybride, en favorisant le partage de l'information, en luttant contre les discriminations, en évaluant la sécurité des données, afin de s'assurer de l'adéquation entre collaborateur et organisation distancielle et de favoriser l'équilibre personnel/professionnel.

C21. Elaborer une politique de QVTC dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise, en collaboration avec les instances représentative du personnel, en analysant les indicateurs de climat social, en appliquant des stratégies dynamiques de collaboration, en promouvant l'équité et la durabilité, en administrant des enquêtes, en accompagnant les relais managériaux afin de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

M3. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Développement de la marque employeur (C16 à C21)

Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction.

A partir de données RH d'une organisation réelle ou fictive, de ses concurrents de ses orientations générales, de ses engagements RSE et inclusifs, des directives du service communication et marketing le candidat? :

- élabore une proposition de valeur employeur alignée sur les principes fondamentaux et la culture de l'entreprise avec l'aide d'outils digitaux.
- détermine les canaux de diffusion des messages selon les cibles
- intègre une stratégie de sourcing alignée sur les valeurs et les besoins de l'organisation
- élabore le processus de recrutement
- Formalise la politique de on boarding, off boarding, de gestion des talents et de rétention.
- organise des entretiens individuels pour discuter des performances et des potentiels identifiés
- prépare les communications internes qui démontrent des potentialités de développement au sein de l'entreprise (opportunités de carrière, successions, formations, équilibre vie professionnelle et vie personnelles)
- planifie un plan de développement des aspirations individuelles
- construit un plan de carrière incluant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap.
- automatise les procédures administratives

RNCP40244BC04 — BLOC4 _ MANAGER LE SERVICE RH

LISTE DE COMPÉTENCES

C22. Organiser l'activité du service RH en prenant en compte les orientations générales de l'entreprise, en s'assurant de l'adéquation des moyens humains, en planifiant et en répartissant le travail à produire, en déléguant une part des activités opérationnelles, en fixant des objectifs, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin de créer un environnement de travail favorable à l'optimisation de l'efficacité opérationnelle.

C23. Favoriser l'intelligence collective en mobilisant des méthodes agiles, en facilitant les échanges et les synergies, en encourageant les prises d'initiatives, en pratiquant une communication adaptée au projet et au public, en insufflant ses savoirs et savoir-faire, afin de donner du sens à la stratégie, de prévenir les conflits et de maintenir l'engagement des employés.

C24. Promouvoir l'utilisation des outils de data science et de l'IA dans les pratiques professionnelles de manière responsable et sécurisée, en assurant une formation continue des équipes, en veillant au respect des dimensions éthiques et humaines dans l'utilisation des technologies afin d'encourager la culture d'apprentissage et d'innovation.

C25.

Accompagner les équipes à gérer les perturbations en rebondissant après des défis, en collaboration avec des partenaires internes et/ou externes, en cultivant une attitude positive envers l'échec en le considérant comme une opportunité, en assurant une fonction de soutien, de régulation et de médiation, en gérant les phases de doutes, de stress et d'anxiété liées au changement afin de développer la résilience organisationnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

M4 - Mise en situation professionnelle : organisation du service RH et évaluation de l'équipe (C22 à C25)

A partir d'une situation réelle reconstituée présentant l'organisation et ses composantes (moyens, mode de management, politique salariale), le candidat propose un schéma général d'organisation permettant de mener à bien les projets RH et de faciliter l'acceptation de changements.

Dans l'organisation projetée, le candidat?

- mobilise des méthodes managériales agiles, des moyens et des solutions digitales.
- constitue son équipe à partir d'une analyse des missions et actions à engager dans un climat favorable.
- il répartit des missions et activités en fonction des compétences des membres de son équipe
- identifie des éléments de l'organisation qui sont impactés par les innovations technologiques
- conçoit un plan d'animation des équipes en utilisant des méthodes agiles, en adaptant la communication interne
- propose un appui au quotidien et spécifique lors de phases sensibles ou complexes en organisant et en encourageant les échanges, les retours d'expérience et l'interactivité entre les équipes
- élabore une méthode d'anticipation et de résolution de conflits qui permet de traiter les plaintes et les différends de manière équitable et confidentielle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Selon la taille des entreprises qui l'emploie, le périmètre d'intervention du Manager des ressources humaines peut varier.

- Dans une petite entreprise, le domaine d'activité du responsable des ressources humaines est vaste car il s'occupe de toutes les questions liées aux ressources humaines. En effet, en l'absence d'un Directeur des ressources humaines, il peut être directement en lien avec la direction générale ou à la direction financière. Dans le cas où l'entreprise n'a pas de poste de gestionnaire de carrière/mobilité, cette fonction lui est attribuée.
- Dans une entreprise de grande envergure ou au sein d'un groupe, son domaine d'activité est plus spécifique et il doit assurer des tâches de spécialiste dans un domaine précis des ressources humaines (recrutement, formation...). Dans ces structures, il travaille sur la stratégie globale et spécifique aux sites, qui vise à harmoniser les pratiques des ressources humaines internes (sites, filiales) et qui est définie en lien avec la responsabilité sociale des entreprises, les enjeux environnementaux et les accords de branche.
- Quelle que soit la taille de l'entreprise, il est chargé de la gestion des ressources humaines d'un site, d'une zone géographique, d'un établissement ou d'une filiale. Cette fonction présente une dimension opérationnelle importante (conseille et accompagne les opérationnels, supervise la gestion administrative du personnel et de la paie, veille à la qualité du dialogue social et dirige le développement des ressources humaines) tout en ayant pour rôle de définir la stratégie des ressources humaines en fonction des particularités de l'entité gérée et de sa population.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les intitulés rencontrés le plus souvent sont ceux de RRH (responsable des ressources humaines) ou de DRH (directeur des ressources humaines). La notion de capital humain émerge dans certains intitulés de postes.

On trouve ainsi :

- Manager des ressources humaines/RH (HR [Human Ressources] manager)
- Directeur des Ressources Humaines
- DRH adjoint
- Responsable des ressources humaines (RRH)
- Responsable de la gestion des ressources humaines
- Responsable du personnel
- Responsable paie et administration du personnel
- Responsable/chef de département/service RH
- Administrateur des ressources humaines

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

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Être titulaire d'un niveau 6 (EU) / 180 ou 240 ECTS, idéalement mais pas exclusivement dans une filière à dominante ressources humaines.

ou

- Se prévaloir d'une expérience professionnelle équivalente dans des fonctions de ressources humaines, et pouvoir, de ce fait, accéder à la préparation du titre par un dossier de VAPP validé par le certificateur.

L'admission est prononcée après examen du dossier, et entretien individuel.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

- à l'issue d'un parcours de formation : avoir suivi le volume minimum horaire prescrit par le certificateur, avec réduction éventuelle de parcours validée par le certificateur à la suite de positionnement individuel.
- dans le cadre de la VAE : aucun prérequis dès lors que le dossier de recevabilité est validé.

S'agissant des candidats souhaitant préparer un ou plusieurs de blocs de compétences, les prérequis à la validation des blocs de compétences sont les mêmes que ceux exigés pour la validation complète du titre.

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

Un jury choisi et désigné par le certificateur suivant une procédure d'habilitation définie

Les membres du jury sont à 80% des professionnels, membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification, non intervenants dans l'établissement, choisis et désignés par le certificateur en fonction de leur expérience, domaines de compétences et aptitudes particulières à l'évaluation.

Ils sont au nombre minimum de 5 dont le président(e), professionnel extérieur à l'établissement, désigné par l'ensemble des membres du jury, le/la responsable de programme concerné, le/la responsable des programmes

certifiés. Ces derniers ou au moins l'un d'entre eux font toujours partie du jury de certification. Parmi les professionnels est respectée une répartition à 50% de représentants des salariés et à 50% de représentants d'employeurs.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de minimum 5 personnes:

- 1 président professionnel extérieur à l'établissement, désigné par l'ensemble des membres du jury.
- 3 professionnels du secteur non intervenants dans l'établissement
- Le certificateur ou toute personne désignée par lui et habilitée à le représenter

L'accompagnateur VAE ne participe jamais au jury.

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	7 556 €
Selon la branche	6 400 € – 7 587 €
Prise en charge	Branches concernées
7 556 €	Valeur par défaut · 183 branches
7 587 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE de l'immobilier, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des Télécoms
6 500 €	CPNE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton
7 306 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 200 €	CPNE chimie
6 902 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 713 €	CPNEFP de la métallurgie
6 469 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
6 400 €	CPNE Banque

Base légale

Date de décision	28/02/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	28/02/2030
Date de dernière délivrance possible	28/02/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	25	0	78 %	—
2022	299	0	92 %	63 %
2021	260	1	92 %	66 %
2020	258	0	74 %	69 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36986

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP38489, RNCP38493, RNCP38833

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Certification - Talis

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40244/>

Où se former

Formations référencées	8
Organismes	8
Régions couvertes	5
Prix indicatif	2 790 € – 18 360 €
Durée	900 – 1600 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	30
Organismes gestionnaires (CFA)	20
Organismes formateurs	24
Régions couvertes	10
Départements couverts	20
Organismes certifiés Qualiopi	24
Sessions	de 09/2025 à 09/2028

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	12
Parcours menés à terme	4
Taux d'achèvement	33 %
Période	06/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	35 190 €
Coût moyen par dossier	2 707 €
Durée moyenne	47 h
Période	06/2025 – 09/2026
France compétences	96 %
Reste à charge titulaire	3 %
France Travail	1 %

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