

Manager des ressources humaines

RNCP41295 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/09/2025
Date d'échéance	24/09/2030

Certificateur(s)

ISME · SIRET : 52919549700068

Partenaires habilités

29 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 29 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AKTEAP	5030492150002 6	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA EVRY	4947895550001 3	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA MARNE LA VALLEE	5008192890001 7	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA PARIS LA DEFENSE	5012314190003 4	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA SAINT QUENTIN EN YVELINES	5009605470001 5	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DE L'ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES	8076043760002 8	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION SUP DE VINCI (CFA LEONARD DE VINCI)	4095543590003 7	Former et organiser l'évaluation
DHM	8299634120001 2	Former et organiser l'évaluation
ECOLE FRANCAISE DE L'ALTERNANCE	9206634570002 5	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	4181139080003 6	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 29 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp41295-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans le contexte RH actuel et à venir, l'objectif de notre certification est de conférer la capacité aux certifiés :

- d'anticiper et accompagner l'entreprise dans le déploiement de son projet stratégique d'une part, et au niveau des transformations engendrées (organisationnelles, technologiques, digitales, transition écologique...) d'autre part,
 - de mobiliser les ressources humaines de l'entreprise et les doter de moyens d'agir en cohérence avec les objectifs visés,
 - de se positionner comme réel partenaire interne, donnant continuellement du sens aux actions menées,
 - de manager la donnée RH, de plus en plus au cœur des décisions stratégiques,
- tout en validant les compétences cœur de métier, relevant des responsabilités traditionnelles de la fonction RH.

ACTIVITÉS VISÉES

Pilotage de la veille juridique, socio-économique, technologique

Management de l'innovation

Conduite d'audit RH

Définition d'une stratégie RH RSE

Management de la donnée RH

Conduite de projets de transformation de l'organisation de travail durables

Management de personnes en modes projet et hiérarchique

Définition et pilotage de la politique de rémunération globale

Supervision de la production des bulletins de paie

Définition et évaluation des process de gestion administrative du personnel (autre que la paie)

Conduite du dialogue social

Participation à la définition et au déploiement de la politique de communication RH externe

Participation à la définition et au déploiement de la politique de communication RH interne

Accompagnement des managers de terrain et déploiement de la relation de proximité

Définition et pilotage de la politique d'acquisition de talents

Management des compétences

Management de l'expérience collaborateur

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Piloter un dispositif de veille, basé sur un process structuré incluant les domaines règlementaire, concurrentielle, technologique et socioéconomique, via des outils digitaux et à l'aide de l'IA, dans une double visée de performance et conformité

Favoriser le développement d'innovations sociale, organisationnelle et/ou technologique, par la mise en œuvre de méthodes collaboratives en gestion de l'innovation, en considération des évolutions et disruptions prévues pour le monde du travail de demain ('futur of work'), dans une optique de développement de la capacité de transformation de l'entreprise.

Elaborer un audit RH, en tenant compte de l'écosystème de l'entreprise, en identifiant les besoins en ressources clés de l'entreprise, à court, moyen et long termes, en analysant les process, pratiques et outils RH, au travers d'outils de diagnostic stratégique, dans le but de concevoir une stratégie RH adaptée aux spécificités de l'entreprise

Définir et évaluer l'impact d'une stratégie RH durable et inclusive (sur son périmètre en responsabilité), en l'élaborant à partir de la vision d'entreprise élaborée par la direction générale, et sur la base des éléments de veille et d'innovation, notamment en ce qui concerne les évolutions des organisations de travail, en lui adossant des ICP, ceci dans l'optique de permettre à l'entreprise d'assurer la cohérence entre sa vision, l'organisation de ses ressources et les évolutions du monde du travail

Contribuer au verdissement de l'entreprise, en hiérarchisant les priorités RSE, au travers d'une analyse de matérialité, afin d'inscrire la stratégie RH au service d'une transition écologique et numérique résiliente

Sécuriser la stratégie RH, en évaluant les risques associés, via une méthode d'analyse des risques ainsi que l'IA prédictive, et au travers d'une approche effectuale, dans le but de réduire les incidences stratégiques et opérationnelles

Participer à la gouvernance des données RH, au travers de normes internes (politiques de données) concernant la façon dont les données sont collectées, stockées, traitées, archivées et supprimées, en respectant la réglementation en vigueur pour les aspects de sécurité/protection et confidentialité des données, ainsi que d'éthique liée à leur usage, dans l'optique de mettre en place une stratégie RH 'data driven'

Participer à l'exploitation de la donnée collaborateur, via un SIRH, au travers de techniques d'analyse et d'interprétation des données, ainsi que de pratiques conformes à la réglementation en vigueur, dans le but d'optimiser le traitement de l'information liées aux ressources humaines

Valoriser la donnée RH, au travers de reporting social, via des méthodes d'analyse de données et outils de visualisation, dans le but d'ajuster la stratégie RH en temps réel pour répondre aux besoins changeants de l'écosystème de l'entreprise et également prédire les besoins RH

Elaborer un projet de transformation de l'organisation de travail, sur la base des transitions actuelles et à venir du monde du travail, dans l'optique de pérenniser l'activité de l'entreprise, de façon durable et inclusive

Piloter un projet de transformation de l'organisation de travail, au travers de méthodologie et outils de conduite de projet ainsi que de conduite du changement, afin d'évaluer sa performance

Concevoir, assurer le suivi et contrôler le budget, en collaboration avec la direction administrative et financière, dans une perspective de rentabilité et retour sur investissement

Mobiliser l'ensemble des parties prenantes, en valorisant le sens des actions RH menées, au travers de modalités de diffusion de l'information inclusives, de capitalisation des bonnes pratiques et de situations de travail favorisant l'intelligence collective, dans une logique de génération de valeur tant au niveau individuel que collectif

Développer un réseau responsable de partenaires, en intégrant les dimensions de viabilité, équitabilité et durabilité dans la collaboration, afin de pérenniser l'activité

Conduire et superviser des collaborations professionnelles, en le mode hybride, en adoptant des méthodes et techniques de management et d'entretien collaboratives et inclusives, dans une visée de cadrage institutionnelle et de reconnaissance individuelle / collective.

Participer à l'élaboration et au contrôle des process relatifs au système de rémunération globale, en fonction de la vision d'entreprise, en intégrant un mix salarial adapté, en conformité avec la réglementation en vigueur et en adéquation avec les motivations des candidats et collaborateurs, via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une visée de management des talents

Superviser la production sécurisée de bulletins de paie, au travers de process liés à la collecte, la validation des variables de paie et la production de la paie, ainsi que des déclarations fiscales afférentes, en fonction de la législation, de la réglementation sociale ainsi que de la convention collective en vigueur, via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une optique de valorisation du capital humain de l'entreprise, de cadrage de la relation de travail, ainsi que de performance globale

Elaborer ou améliorer les processus de gestion administrative du personnel relatifs à l'ensemble de la vie du contrat de travail, en fonction de la législation, de la réglementation sociale ainsi que de la convention collective en vigueur, selon les procédures de rédaction administrative et directives fournies par les organismes extérieurs (URSSAF, Médecine du travail, Mutuelle, ...), en digitalisant les process via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une triple visée de service rendu aux collaborateurs, optimisation du circuit RH et sécurité juridique de l'entreprise

Garantir le bon fonctionnement des IRP, dans le respect de la réglementation en vigueur, afin d'œuvrer pour le développement économique et social de l'entreprise

Favoriser les conditions d'un dialogue social orienté vers la valorisation de la responsabilité sociétale de l'entreprise, afin d'inscrire son fonctionnement dans une perspective viable, vivable et équitable

Participer à la définition et l'encadrement de la marque employeur, en lien avec la direction communication, dans une dimension RSE, au travers de la stratégie digitale et d'e-réputation / du marketing RH digital, afin de développer l'attractivité de l'entreprise, aussi bien auprès des futures recrues que des collaborateurs

Structurer le circuit de communication RH interne, par le biais de canaux phygitaux (réseau social, intranet, événements, ...), outils collaboratifs et autre SIRH, dans le respect de la réglementation sociale en vigueur, dans une visée de mutualisation et génération de valeur

Instaurer un dispositif de recueil et traitement des problématiques RH rencontrées par les opérationnels, par le biais d'une méthodologie adaptée à la taille et au fonctionnement de l'entreprise, au travers d'une posture de proximité et service auprès de ses clients internes, ainsi que de promoteur et facilitateur, dans une visée de résilience organisationnelle

Définir et contrôler l'application de process de recrutement omnicanal, en conformité avec la réglementation en vigueur, à l'aide de l'IA, notamment pour la phase de sélection (sourcing), et le recrutement guidé par les données (data driven recruiting) ainsi que des neurosciences, dans une optique d'optimisation de la performance ainsi que de l'expérience candidat

Superviser la rédaction de fiches de poste et annonces, avec des arguments et un champ lexical adaptés à la cible visée, au travers du marketing RH, dans le respect de la réglementation en vigueur et en s'assurant de sa dimension inclusive, afin d'attirer les talents

Identifier et anticiper les besoins de compétences nécessaires à la croissance et l'évolution de l'entreprise, au travers d'analyses sur les évolutions du marché du travail ainsi que les perspectives d'évolution de l'entreprise, notamment en termes d'obsolescence des compétences, à l'aide d'outils d'analyses prédictives ainsi que de méthodologies agiles, dans une optique d'optimisation des parcours professionnels au sein de l'entreprise

Mettre en place une démarche proactive de gestion/ évolution des carrières et mobilités internes, au travers de l'analytics RH, via des solutions de talent marketplace et plan de succession, intégrant pleinement la dimension RSE, développant les compétences en DEI20 tout au long de la chaîne de valeur des talents, dans une visée de sécurisation des parcours, adaptation des compétences et égalité auprès des collaborateurs, en termes d'offres d'opportunités d'évolution et d'épanouissement

Piloter le plan de développement des compétences et de la politique de formation, dans le respect du cadre légal de la formation professionnelle, à l'aide de dispositifs mobilisables à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord, au travers de la notion d'organisation apprenante, et via des modalités hybrides, dans le but d'optimiser la performance et la compétitivité de l'entreprise

Mettre en œuvre une démarche d'onboarding, au travers d'une méthodologie incluant des modalités inclusives et hybrides ainsi que des supports accessibles, dans une optique d'acculturation et de fidélisation des talents

Mettre en œuvre une démarche d'offboarding, en planifiant les successions via l'analytics RH, et au travers d'outils digitaux et de l'IA, dans une logique d'anticipation aux niveaux du collaborateur ainsi que de l'entreprise

Déployer une démarche QVCT dans un environnement hybride, au travers de réflexions et actions menées dans une approche RSE, à l'aide de la data RH, d'outils digitaux collaboratifs et de l'IA dans le respect de la réglementation QVCT en vigueur, afin d'offrir un cadre de travail propice à l'épanouissement professionnel ainsi qu'à la cohésion de groupe

Evaluer et prévenir les risques physiques et psychosociaux, dans le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail, afin de construire une organisation de travail conciliant santé des collaborateurs et performance globale de l'entreprise

Blocs de compétences

RNCP41295BC01 — Elaborer la stratégie RH de son périmètre en responsabilité

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter un dispositif de veille, basé sur un process structuré incluant les domaines réglementaire, concurrentielle, technologique et socio-économique, via des outils digitaux et à l'aide de l'IA, dans une double visée de performance et conformité

Favoriser le développement d'innovations sociale, organisationnelle et/ou technologique, par la mise en œuvre de méthodes collaboratives en gestion de l'innovation, en considération des évolutions et disruptions prévues pour le monde du travail de demain ('futur of work'), dans une optique de développement de la capacité de transformation de l'entreprise

Elaborer un audit RH, en tenant compte de l'écosystème de l'entreprise, en identifiant les besoins en ressources clés de l'entreprise, à court, moyen et long termes, en analysant les process, pratiques et outils RH, au travers d'outils de diagnostic stratégique, dans le but de concevoir une stratégie RH adaptée aux spécificités de l'entreprise

Définir et évaluer l'impact d'une stratégie RH durable et inclusive (sur son périmètre en responsabilité), en l'élaborant à partir de la vision d'entreprise élaborée par la direction générale, et sur la base des éléments de veille et d'innovation, notamment en ce qui concerne les évolutions des organisations de travail, en lui adossant des ICP, ceci dans l'optique de permettre à l'entreprise d'assurer la cohérence entre sa vision, l'organisation de ses ressources et les évolutions du monde du travail

Contribuer au verdissement de l'entreprise, en hiérarchisant les priorités RSE, au travers d'une analyse de matérialité, afin d'inscrire la stratégie RH au service d'une transition écologique et numérique résiliente

Sécuriser la stratégie RH, en évaluant les risques RH, via une méthode d'analyse des risques ainsi que l'IA prédictive, au travers d'une approche effectuale, dans le but de réduire les incidences stratégiques et opérationnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée : épreuve individuelle à l'écrit

RNCP41295BC02 — Manager les data, projets et équipes RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer à la gouvernance des données RH, au travers de normes internes (politiques de données) concernant la façon dont les données sont collectées, stockées, traitées, archivées et supprimées, en respectant la réglementation en vigueur pour les aspects de sécurité/protection et confidentialité des données, ainsi que d'éthique liée à leur usage, dans l'optique de mettre en place une stratégie RH 'data driven'

Participer à l'exploitation de la donnée collaborateur, via un SIRH, au travers de techniques d'analyse et d'interprétation des données, ainsi que de pratiques conformes à la réglementation en vigueur, dans le but d'optimiser le traitement de l'information liées aux ressources humaines

Valoriser la donnée RH, au travers de reporting social, via des méthodes d'analyse de données et outils de visualisation, dans le but d'ajuster la stratégie RH en temps réel pour répondre aux besoins changeants de l'écosystème de l'entreprise et également prédire les besoins RH

Elaborer un projet de transformation de l'organisation de travail, sur la base des transitions actuelles et à venir du monde du travail, dans l'optique de pérenniser l'activité de l'entreprise, de façon durable et inclusive

Piloter un projet de transformation de l'organisation de travail, au travers de méthodologie et outils de conduite de projet ainsi que de conduite du changement, afin d'évaluer sa performance

Concevoir, assurer le suivi et contrôler le budget, en collaboration avec la direction administrative et financière, dans une perspective de rentabilité et retour sur investissement

Mobiliser l'ensemble des parties prenantes, en valorisant le sens des actions RH menées, au travers de modalités de diffusion de l'information inclusives, de capitalisation des bonnes pratiques et de situations de travail favorisant l'intelligence collective, dans une logique de génération de valeur tant au niveau individuel que collectif

Développer un réseau responsable de partenaires, en intégrant les dimensions de viabilité, équitabilité et durabilité dans la collaboration, afin de pérenniser l'activité

Conduire et superviser des collaborations professionnelles, en le mode hybride, en adoptant des méthodes et techniques de management et d'entretien collaboratives et inclusives, dans une visée de cadrage institutionnelle et de reconnaissance individuelle / collective

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée en sous-groupe : en mode projet, à l'écrit

Mise en situation professionnelle reconstituée : épreuve individuelle, à l'écrit

RNCP41295BC03 — Superviser l'administration du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer à l'élaboration et au contrôle des process relatifs au système de rémunération globale, en fonction de la vision d'entreprise, en intégrant un mix salarial adapté, en conformité avec la réglementation en vigueur et en adéquation avec les motivations des candidats et collaborateurs, via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une visée de management des talents

Superviser la production sécurisée de bulletins de paie, au travers de process liés à la collecte, la validation des variables de paie et la production de la paie, ainsi que des déclarations fiscales afférentes, en fonction de la législation, de la réglementation sociale ainsi que de la convention collective en vigueur, via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une optique de valorisation du capital humain de l'entreprise, de cadrage de la relation de travail, ainsi que de performance globale

Elaborer ou améliorer les processus de gestion administrative du personnel relatifs à l'ensemble de la vie du contrat de travail, en fonction de la législation, de la réglementation sociale ainsi que de la convention collective en vigueur, selon les procédures de rédaction administrative et directives fournies par les organismes extérieurs (URSSAF, Médecine du travail, Mutuelle, ...), en digitalisant les process via des outils bureautiques et digitaux RH et SIRH, dans une triple visée de service rendu aux collaborateurs, optimisation du circuit RH et sécurité juridique de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée : épreuve individuelle, à l'écrit

RNCP41295BC04 — Piloter le dialogue social et la communication RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Garantir le bon fonctionnement des IRP, dans le respect de la réglementation en vigueur, afin d'œuvrer pour le développement économique et social de l'entreprise

Favoriser les conditions d'un dialogue social orienté vers la valorisation de la responsabilité sociétale de l'entreprise,

afin d'inscrire son fonctionnement dans une perspective viable, vivable et équitable

Participer à la définition et l'encadrement de la marque employeur, en lien avec la direction communication, dans une dimension RSE, au travers de la stratégie digitale et d'e-réputation / du marketing RH digital, afin de développer l'attractivité de l'entreprise, aussi bien auprès des futures recrues que des collaborateurs

Structurer le circuit de communication RH interne, par le biais de canaux phygitaux (réseau social, intranet, événements, ...), outils collaboratifs et autre SIRH, dans le respect de la réglementation sociale en vigueur, dans une visée de mutualisation et génération de valeur

Instaurer un dispositif de recueil et traitement des problématiques RH rencontrées par les opérationnels, par le biais d'une méthodologie adaptée à la taille et au fonctionnement de l'entreprise, au travers d'une posture de proximité et service auprès de ses clients internes, ainsi que de promoteur et facilitateur, dans une visée de résilience organisationnelle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situations professionnelles reconstituées : épreuves individuelles, à l'écrit

RNCP41295BC05 — Manager les talents et l'expérience collaborateur

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et contrôler l'application de process de recrutement omnicanal, en conformité avec la réglementation en vigueur, à l'aide de l'IA, notamment pour la phase de sélection (sourcing), et le recrutement guidé par les données (data driven recruiting) ainsi que des neurosciences, dans une optique d'optimisation de la performance ainsi que de l'expérience candidat

Superviser la rédaction de fiches de poste et annonces, avec des arguments et un champ lexical adaptés à la cible visée, au travers du marketing RH, dans le respect de la réglementation en vigueur et en s'assurant de sa dimension inclusive, afin d'attirer les talents

Identifier et anticiper les besoins de compétences nécessaires à la croissance et l'évolution de l'entreprise, au travers d'analyses sur les évolutions du marché du travail ainsi que les perspectives d'évolution de l'entreprise, notamment en termes d'obsolescence des compétences, à l'aide d'outils d'analyses prédictives ainsi que de méthodologies agiles, dans une optique d'optimisation des parcours professionnels au sein de l'entreprise

Mettre en place une démarche proactive de gestion/ évolution des carrières et mobilités internes, au travers de l'analytics RH, via des solutions de talentmarketplace et plan de succession, intégrant pleinement la dimension RSE, développant les compétences en DEI tout au long de la chaîne de valeur des talents, dans une visée de sécurisation des parcours, adaptation des compétences et égalité auprès des collaborateurs, en termes d'offres d'opportunités d'évolution et d'épanouissement

Piloter le plan de développement des compétences et de la politique de formation, dans le respect du cadre légal de la formation professionnelle, à l'aide de dispositifs mobilisables à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord, au travers de la notion d'organisation apprenante, et via des modalités hybrides, dans le but d'optimiser la performance et la compétitivité de l'entreprise

Mettre en œuvre une démarche d'onboarding, au travers d'une méthodologie incluant des modalités inclusives et hybrides ainsi que des supports accessibles, dans une optique d'acculturation et de fidélisation des talents

Mettre en œuvre une démarche d'offboarding, en planifiant les successions via l'analytics RH, et au travers d'outils digitaux et de l'IA, dans une logique d'anticipation aux niveaux du collaborateur ainsi que de l'entreprise

Déployer une démarche QVCT dans un environnement hybride, au travers de réflexions et actions menées dans une approche RSE, à l'aide de la data RH, d'outils digitaux collaboratifs et de l'IA, dans le respect de la réglementation QVCT en vigueur, afin d'offrir un cadre de travail propice à l'épanouissement professionnel ainsi qu'à la cohésion de groupe

Évaluer et prévenir les risques physiques et psychosociaux, dans le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail, afin de construire une organisation de travail conciliant santé des collaborateurs et performance globale de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situations professionnelles reconstituées : épreuves individuelles, à l'écrit

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de manager des ressources humaines s'exerce dans tous les secteurs d'activité ainsi que dans les secteurs

privé, public ou associatif.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé RH,
- Consultant RH,
- Responsable RH, ou spécialisé dans un domaine des ressources humaines (administration du personnel, gestion des ressources humaines, des relations sociales, paie, rémunérations, etc.),
- Human Resource Business Partner.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'emploi-type cible n'est pas réglementé en lui-même mais il convient de tenir compte du cadre légal et réglementaire dans lequel les activités s'inscrivent, notamment par rapport aux normes, lois et directives suivantes :

- Droit du travail,
- Législation sociale,
- Accords d'entreprise & règlement intérieur d'entreprise,
- Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD),
- Loi du 6 janvier 1978, dite 'Informatique et Libertés',
- Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, ou directive 2022/2464 CSRD, également appelée directive CSRD.

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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6

Ou être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5, avec au moins 2 années d'expérience professionnelle dans le champ visé par la certification

Une dérogation peut être accordée par le jury de sélection qui aura à statuer sur le non-respect d'un des critères prérequis.

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

Le jury est composé de 3 membres minimum dont 2 professionnels externes.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Conformément au décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience, le jury de certification pour l'obtention par voie de la VAE réunit au moins deux personnes, dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée.

Base légale

Date de décision	24/09/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/09/2030
Date de dernière délivrance possible	24/09/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	112	0	96 %	—
2022	65	0	95 %	63 %
2021	63	0	98 %	67 %
2020	62	0	94 %	61 %

Liens avec d'autres certifications

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP36411, RNCP37010, RNCP37053, RNCP37748, RNCP38460, RNCP38489, RNCP38824, RNCP39091

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.aforem.fr/formations/mastere-manager-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41295/>

Où se former

Formations référencées	5
Organismes	2
Régions couvertes	1
Prix indicatif	4 080 € – 15 000 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	8
Organismes gestionnaires (CFA)	4

Organismes formateurs	8
Régions couvertes	6
Départements couverts	8
Organismes certifiés Qualiopi	8
Sessions	de 09/2026 à 07/2029

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	1
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	2 651 €
Coût moyen par dossier	2 651 €
Durée moyenne	830 h
Période	06/2026
France compétences	94 %
Reste à charge titulaire	6 %

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