

Manager en stratégie des ressources humaines

RNCP19444 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/01/2020

Certificateur(s)

ECORIS · SIRET : 38939545000031

<https://www.ecoris.com/>

Ly formation · SIRET : 81043501600011

<https://www.ecoris.com>

ICADEMIE · SIRET : 48908897100051

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager des Relations sociales en entreprise contribue à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie des Ressources Humaines en concertation avec la direction générale de l'entreprise.

Le Manager des Relations sociales en entreprise exerce en toute responsabilité et autonomie les activités et fonctions suivantes :

- Construction et pilotage d'une stratégie et des politiques RH en liaison avec la stratégie de l'entreprise,
- Conseil auprès des dirigeants de l'entreprise dans l'élaboration de stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement,
- Evaluation, optimisation et management des processus RH notamment le processus de recrutement,
- Pilotage d'une démarche de diagnostic organisationnel et humain,
- Animation et direction d'une équipe,
- Evaluation des compétences individuelles et collectives et optimisation des performances,
- Intégration des ressources humaines dans une démarche qualité,
- Accompagnement des responsables opérationnels dans l'animation et la gestion de leurs collaborateurs,
- Définition et pilotage des politiques de management de l'emploi, de développement des compétences, de formation et de gestion des carrières,
- Définition et mise en œuvre de la politique de rémunération global et conseil auprès des managers dans les perspectives d'augmentations de salaires,
- Supervision de la gestion administrative du personnel,
- Organisation de la communication interne,
- Négociation et gestion des relations avec les institutions représentatives du personnel,
- Application de la législation en matière de santé et sécurité au travail,
- Gestion des situations conflictuelles, collectives et individuelles.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées renvoient à quatre grands domaines de compétences :

1/ Pilotage de l'Administration des ressources humaines

Etre capable de :

- Assurer l'application des aspects juridique du contrat de travail,
- Définir et mettre en œuvre la politique de rémunération globale et conseiller les managers dans les perspectives d'augmentations de salaires,
- Concevoir des pratiques de rémunération fiscalement et socialement attractives au sein de l'entreprise,
- Administrer le personnel dans un contexte international.

2/ Stratégie de Développement des ressources humaines

Etre capable de :

- Recruter efficacement,
- Définir, suivre, évaluer et faire évoluer la politique formation au sein de l'organisation.

3/ Communication interne et Management des relations humaines

Etre capable de :

- Gérer les relations sociales au sein de l'entreprise,
- Assurer le respect de la législation collective du travail au sein de l'entreprise,
- Gérer les situations conflictuelles, individuelles et collectives,
- Conduire les réunions avec efficacité,
- Elaborer et piloter une politique de communication interne.

4/ Management stratégique et opérationnel

Etre capable de :

- Manager son équipe et la performance de ses collaborateurs,
- Gérer les aspects financiers et humains d'un projet,
- Mettre en place une stratégie de conduite du changement dans son équipe,
- Mener des analyses ergonomiques.

Blocs de compétences

RNCP19444BC01 — Valorisation du capital humain de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Mettre en œuvre une démarche qui permette à l'entreprise de satisfaire à la fois ses besoins en compétences et les aspirations individuelles des collaborateurs, notamment via la stratégie de formation et la GPEC.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC02 — Développement du dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Améliorer le climat social de l'organisation.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC03 — Stratégie de recrutement adaptée et efficace

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Optimiser la stratégie de recrutement de l'organisation.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC04 — Management de la santé et de la sécurité au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Mettre en place une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC05 — Positionnement de la fonction RH en qualité de Business Partner

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Décliner la stratégie générale de l'entreprise dans les objectifs stratégiques de la politique RH.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC06 — Management de projet RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Manager un projet RH d'envergure en optimisant le volet humain, organisationnel et financier.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

RNCP19444BC07 — Stratégie RH dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Manager la gestion des RH dans un contexte international.

Modalités d'évaluation : Question de réflexion relative à une ou plusieurs des compétences associées au bloc de compétences.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'activité de ce métier s'exerce au sein d'entreprises publiques ou privées, de cabinets de recrutement ou de conseil, de sociétés de services, d'associations ou de collectivités locales, en relation avec différents intervenants (direction, chefs de service, représentants du personnel, comptabilité, communication, organismes de formation, organisations institutionnelles, écoles, ...). Le professionnel exerce dans tous types de secteurs d'activité. Il peut être salarié ou indépendant.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le Manager des Relations sociales en entreprise peut prétendre à des fonctions de Directeur des Ressources Humaines ou de Responsable des Ressources Humaines dans les petites et moyennes structures. Il peut également occuper des postes de responsables de services : de Formation, de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de Gestion des Carrières, de l'Administration du personnel, de Paie, des relations sociales, dans des entreprises de taille importante.

Il peut aussi occuper des fonctions de consultants dans des cabinets conseil orientés ressources humaines.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

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

A compléter (Reprise)

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

Président : professionnel

Membres : formateurs et professionnels (50%)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/01/2020

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP34619

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Cette information a été supprimée en application de l'article 17.1 du Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/19444/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	8
Montant total engagé	10 630 €
Coût moyen par dossier	1 329 €
Durée moyenne	47 h
Période	01/2020
France compétences	100 %

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