

Manager du développement des ressources humaines

RNCP20604 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	29/11/2019

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

CESI CERTIFICATION · SIRET : 52400081700022

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager du développement des ressources humaines a pour mission principale l'accompagnement du développement de l'entreprise dans ses aspects individuels et collectifs, il articule donc son activité autour de trois domaines prioritaires :

- Elaborer, construire et mettre en oeuvre les projets RH stratégiques et innovants permettant à l'entreprise de répondre à ses enjeux
- Optimiser au travers des différents processus RH, les outils et dispositifs existants, en tenant compte notamment des évolutions sociétales et technologiques
- Accompagner l'entreprise et ses acteurs dans la conduite des changements nécessaires.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable de :

1. Définir une politique RH en adéquation avec la stratégie de l'entreprise :

Le Manager du développement des RH a en charge la conception d'une politique RH adaptée aux besoins de l'organisation et la sélection des projets RH prioritaires. Il construit l'offre interne RH en y intégrant les dimensions internationale et multiculturelle, et recherche, au travers d'une veille constante, les solutions innovantes.

2. Définir et construire la politique de développement emplois-compétences :

Le Manager du développement des RH dynamise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), il garantit la promotion de la marque employeur, il sécurise l'employabilité et la mobilisation des salariés au travers d'une politique efficiente de gestion des parcours professionnels et des carrières ainsi qu'une politique de rémunération adaptée.

3. Accompagner la direction et les responsables opérationnels de l'entreprise dans la mise en œuvre des processus RH et dans la conduite du changement :

Il conçoit et accompagne les processus de changement, intervient auprès des managers dans la gestion des situations de rupture et d'évolution de l'organisation. Il en est le soutien dans le déploiement des décisions et processus RH.

4. Développer et coordonner une politique sociale responsable et durable :

Le Manager du développement des RH définit la politique sociale de l'entreprise en adéquation avec ses valeurs et en assure la communication et la promotion. Garant du respect des obligations légales en matière de santé et

sécurité au travail, il contribue à la promotion de la responsabilité sociale de son entreprise (RSE) et au développement de l'éthique professionnelle.

5. Garantir la performance du service Ressources Humaines :

Garant de la fiabilité et de l'efficacité de la fonction RH, il en pilote la performance dans un souci d'optimisation et déploie les outils ad hoc. Il développe la culture de résultat au sein de son service. Il manage son équipe de collaborateurs dans un esprit de développement et de professionnalisation.

Blocs de compétences

RNCP20604BC01 — Développer les politiques sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Concevoir et développer des réponses stratégiques et innovantes aux problématiques RH de l'entreprise
- Construire et organiser la politique de développement de compétences et sécuriser les parcours professionnels
- Dynamiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Construire une politique de rémunération efficace et innovante
- Communiquer, promouvoir et faire vivre la politique sociale
- Répondre aux obligations légales en matière de

Responsabilité sociale de l'entreprise

- Assurer la santé-sécurité au travail dans une dynamique d'anticipation des risques et d'amélioration des situations

Modalité d'évaluation :

Etudes de cas

Question d'actualité

Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)

Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la délivrance d'un Certificat de maîtrise des compétences.

RNCP20604BC02 — Contribuer à la gouvernance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Définir une politique sociale intégrant le contexte légal et les valeurs de l'entreprise
- Concevoir et porter une politique RH adaptée aux besoins de l'organisation
- Sélectionner les projets RH pertinents répondant aux priorités de l'entreprise
- Intégrer l'environnement international et/ou multiculturel dans sa politique RH

Modalité d'évaluation :

Etudes de cas

Question d'actualité

Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)

Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la délivrance d'un Certificat de maîtrise des compétences.

RNCP20604BC03 — Optimiser la performance de la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Construire l'offre RH interne (formation-recrutement-rémunération...) adaptée aux objectifs de l'entreprise
- Attirer, fidéliser et promouvoir les talents
- Concevoir et accompagner les processus de changement
- Accompagner les managers dans la mise en œuvre de leurs pratiques RH
- Gérer, avec les responsables opérationnels, les situations de rupture, de transition et d'évolution de l'organisation
- Accompagner la mise en œuvre d'un système d'information RH (SIRH) et le déploiement des nouvelles technologies informatiques et de communication (NTIC)
- Manager le service RH et assurer le développement de ses collaborateurs

Modalité d'évaluation :

Etudes de cas

Question d'actualité

Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)

Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la délivrance d'un Certificat de maîtrise des compétences.

RNCP20604BC04 — Piloter et auditer les politiques sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Contrôler et piloter la performance économique et sociale de la fonction RH
- Garantir la fiabilité et l'efficacité des processus RH

Modalité d'évaluation :

Etudes de cas

Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)

Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la délivrance d'un Certificat de maîtrise des compétences.

RNCP20604BC05 — Communiquer et promouvoir un projet de développement RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :

- Trier et organiser les informations issues de ses différentes activités
- Prioriser ses activités et projets
- Organiser ses activités
- Conduire une réflexion prospective sur un sujet d'actualité RH
- Formaliser une synthèse comprenant une étude, une analyse critique et des préconisations et permettant la prise de décision
- Argumenter et convaincre un auditoire professionnel
- Confronter ses pratiques à celles de ses pairs

Modalité d'évaluation :

Thèse professionnelle et soutenance

Rapport sur la mission professionnelle en entreprise

Une période d'application en entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, est obligatoire

Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la délivrance d'un Certificat de maîtrise des compétences.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager du développement des RH est présent au sein de toutes les entreprises pour lesquelles le développement de ses collaborateurs revêt une dimension stratégique, quels que soient les secteurs d'activités ou les types d'organisation :

- Direction générale d'un groupe ou d'une entité
- Site de production industriel ou de services
- Population spécifique : l'ensemble des effectifs d'une fonction support, cadres, personnel à l'international, personnel d'un siège social, etc.
- PME avec des effectifs supérieurs en général à 100 personnes ou positionnées sur des activités à forte dimension technologique, scientifique, d'innovation, etc.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Manager du développement des Ressources Humaines
- Directeur du développement Ressources Humaines
- Responsable du développement Ressources Humaines
- Responsable emploi-développement 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)	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 continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

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

86% de professionnels

14% de représentants de l'organisme

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 29/11/2019

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP34298

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20604/>