

Manager du développement des ressources humaines

RNCP26267 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/06/2021

Certificateur(s)

SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES · SIRET : 41781354000032

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
EFE	—	Former
FRANCIS LEFEBVRE FORMATION	—	Former
GERESO	31197557700066	Former
WOLTERS KLUWER FORMATION	—	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager du Développement des Ressources Humaines (MDRH) établit et coordonne une stratégie RH en adéquation avec la stratégie, l'organisation et les enjeux de l'entreprise au travers des principales activités suivantes :

- Définition et pilotage de la stratégie RH dans des contextes internationaux ;
- Elaboration et mise en œuvre de stratégies de management des compétences : diagnostic prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences de l'entreprise au regard des évolutions de ses activités ;
- Etablissement d'une politique globale de rémunération et de reconnaissance du travail des collaborateurs et d'optimisation des budgets de masse salariale ;
- Accompagnement des managers dans l'organisation et l'animation d'une équipe et le pilotage de projets de conduite du changement ;
- Définition et amélioration des processus RH et pilotage des indicateurs sociaux ;
- Gestion et maintien de la sécurité et du bien-être au travail ;
- Gestion des relations individuelles du travail, suivi et contrôle de l'application du droit ;
- Pilotage et maintien du dialogue social auprès des instances représentatives du personnel, et conduite des négociations avec les organisations syndicales.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable principalement de :

- Réaliser un diagnostic prospectif et décliner la stratégie d'entreprise en stratégie fonctionnelle RH ;
- Déterminer la performance et l'efficacité d'une activité RH et piloter des actions d'évolution de l'organisation

dans des environnements internationaux ;

- Réaliser et piloter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Gérer un plan de restructuration d'activités (plan de départs, reclassements internes,...) ;
- Définir et déployer une stratégie de rémunération et d'optimisation de la masse salariale ;
- Manager une équipe RH ;
- Accompagner les managers dans l'organisation du travail, l'animation et la motivation des collaborateurs et sur la fixation des rémunérations et la politique d'augmentation
- Définir et mettre en œuvre la conduite du changement ;
- Faire appliquer les normes de sécurité et les plans de prévention des risques ;
- Analyser et résoudre une situation de Risques Psychosociaux et développer la qualité de vie au travail ;
- Piloter les procédures disciplinaires, conseiller et former les managers à la pratique du droit individuel ;
- Négocier avec les partenaires sociaux, résoudre des conflits sociaux et maintenir un bon climat social.

Blocs de compétences

RNCP26267BC01 — Piloter la stratégie RH dans un contexte international

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Contribuer à la définition de la stratégie et de l'organisation de la fonction RH. Mettre en œuvre et piloter la performance des actions RH dans des environnements internationaux.

Modalité d'évaluation :

étude de cas pratique - réalisation et présentation d'une gestion de projet RH

RNCP26267BC02 — Manager et développer les compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Réaliser un diagnostic prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences de l'entreprise au regard des évolutions de ses activités. Etablir et piloter des plans d'actions RH (formation, mobilité,...) pour répondre aux besoins en compétences.

Modalité d'évaluation :

Etude de cas pratique et assessment

RNCP26267BC03 — Manager des équipes dans un contexte de changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Organiser ou animer son équipe et piloter des projets. Accompagner les managers dans l'animation d'une équipe et dans la conduite du changement.

Modalité d'évaluation :

étude de cas pratique - réalisation et présentation d'une gestion de projet RH

RNCP26267BC04 — Manager la sécurité et le bien être au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Prévenir et assurer la sécurité et la santé morale et physique des personnes présentes dans l'entreprise. Intervenir en situation de risque et lutte contre toute forme de harcèlement et ou de discrimination.

Modalité d'évaluation :

Dossier de recherche présenté à l'oral

RNCP26267BC05 — Manager les relations sociales individuelles

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Adapter les règles internes aux évolutions législatives, en contrôlant la bonne application du droit, et lorsque nécessaire, en appliquant une procédure disciplinaire adaptée.

Modalité d'évaluation :

RNCP26267BC06 — Manager le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Piloter les instances représentatives du personnel, l'animation du dialogue social et la conduite des négociations avec les organisations syndicales. Intervenir dans le maintien du climat social, la prévention et la résolution de conflits collectifs.

Modalité d'évaluation :

Etude de cas pratique et assessment

RNCP26267BC07 — Piloter la rémunération et la masse salariale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Etablir une stratégie globale de rémunération et de reconnaissance. Conseiller les managers en matière de rémunération et d'optimisation des budgets de masse salariale et des processus RH

Modalité d'évaluation :

Etude de cas pratique et assessment

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager du Développement des Ressources Humaines peut être employé dans tous types d'entreprises, de plus de 100 salariés, publiques ou privées, relevant de tous secteurs d'activité. Il peut également exercer son activité en temps partagé pour plusieurs PME – PMI.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable management des ressources humaines
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Responsable du développement des ressources humaines
- Responsable emploi formation
- Responsable formation / recrutement / mobilité professionnelle
- Responsable des ressources humaines
- Responsable de la gestion administrative du personnel
- Responsable des rémunérations
- Responsable de paie
- Directeur / Directrice de la formation en entreprise
- Directeur / Directrice des relations sociales
- Directeur / Directrice des ressources humaines
- Consultant / Consultante en 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

La directrice de l'organisme certificateur ou le responsable pédagogique du centre, quatre professionnels RH

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/06/2021

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP16958

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35604

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.supdesrh.com

<http://www.supdesrh.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/26267/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	8
Taux d'achèvement	800 %

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	50
Montant total engagé	203 932 €
Coût moyen par dossier	4 079 €
Durée moyenne	157 h
Période	02/2020 – 12/2021
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	23 %
Entreprise	9 %
France Travail	4 %
Régions	2 %

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