

Manager en ressources humaines

RNCP28776 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1402, M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/01/2024

Certificateur(s)

FORMATIVES · SIRET : 44320061300026

Partenaires habilités

98 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 98 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADG	52004190600030	Former et organiser l'évaluation
ADG	52004190600048	Former et organiser l'évaluation
AFLOR ACTIMUM	89538373500019	Former et organiser l'évaluation
ALBERT GLOBAL DATA SCHOOL	90517525300012	Former et organiser l'évaluation
ALESIA FORMATION	40762250500011	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE ACADEMY	44883533000029	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE AZUR	49301662000079	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE BOURGOGNE	52757351300027	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE CHAMPAGNE ARDENNE	80793611700041	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE CHAMPAGNE ARDENNE	80793611700058	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 98 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp28776-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

En toute responsabilité et autonomie, le (ou la) manager en ressources humaines exerce les activités suivantes :

Il

(Elle) élabore et met en oeuvre la stratégie et la politique Ressources Humaines en adéquation avec la politique générale de l'entreprise.

Il

(Elle) veille au respect de la législation du travail, à l'amélioration de la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

Il (Elle) manage la gestion des relations sociales de l'entreprise en collaboration avec les directeurs de service.

Il (Elle) coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.

Il

(Elle) est responsable du développement des innovations sociales de l'entreprise, pour tenir compte des évolutions interculturelles et la mise en oeuvre de la RSE.

ACTIVITÉS VISÉES

En toute responsabilité et autonomie, le (ou la) manager en ressources humaines exerce les activités suivantes :

Il (Elle) élabore et met en oeuvre la stratégie et la politique Ressources Humaines en adéquation avec la politique générale de l'entreprise.

Il (Elle) veille au respect de la législation du travail, à l'amélioration de la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

Il (Elle) manage la gestion des relations sociales de l'entreprise en collaboration avec les directeurs de service.

Il (Elle) coordonne et contrôle la gestion du personnel et de la performance sociale.

Il (Elle) est responsable du développement des innovations sociales de l'entreprise, pour tenir compte des évolutions interculturelles et la mise en oeuvre de la RSE.

Les activités du professionnel sont les suivantes:

Elaboration et mise en œuvre la politique Ressources Humaines

Gestion des relations avec les partenaires sociaux et prévention des risques

Gestion des relations sociales

Gestion du personnel et de la performance sociale

Développement des innovations sociales

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification met en oeuvre les compétences suivantes :

Déterminer les actions de développement de la culture d'entreprise (savoir faire, notoriété et image de la marque, impact sur la motivation des salariés).

Elaborer les tableaux de bord sociaux permettant de suivre l'activité du personnel (absentéisme, rémunération, congés...)

Anticiper les prévisionnels de mobilités

Mettre en œuvre une politique de gestion sociale des mobilités des salariés

Définir la situation de la RSE de l'entreprise et sensibiliser les responsables

Faire la veille de la législation sociale et diffuser les informations aux services internes de l'entreprise

Identifier, analyser, hiérarchiser un conflit collectif ou individuel

Proposer des solutions pour garantir la médiation

Communiquer

Mettre en place un cahier des charges pour organiser des élections des représentants du personnel

Organiser, gérer des procédures liées aux IRP

Contrôler rigoureusement toutes les procédures liées aux IRP

Faire une veille de la législation santé et sécurité, l'actualité sociale et diffuser les informations

Piloter la formation en suivant le budget déterminé

Etablir une grille d'évaluation des compétences

Détecter des actions talentueuses

Maîtriser les passerelles entre souhaits exprimés par les salariés et postes à pourvoir

Déterminer les moyens de communication

Contrôler l'information et la communication dans l'organisation

Contrôler les paramétrages de la paie.

Mobiliser les outils et méthodes d'une Direction de service RH pour gérer les rémunérations

Faire une veille des nouveaux outils de communication

Mobiliser la législation pour mettre en oeuvre les accords conclus.

Analyser les données des registres obligatoires et produire un tableau des écarts avec la législation en vigueur

Décrire et analyser les actions de prévention des risques professionnels

Analyser des données, proposer des outils de décision

Proposer des recommandations de politique sociale à partir de l'analyse de recueil des données sociales et de la politique générale de l'entreprise

Animer des réunions avec les salariés

- Rédiger des comptes rendus
- Impulser les relations et un dialogue permanent avec la hiérarchie, les salariés, les IRP
- Différencier les organismes sociaux et administratifs
- Gérer les relations avec les organismes sociaux et administratifs (URSSAF, Prévoyance)
- Déterminer les changements organisationnels liés à la digitalisation des postes de travail
- Gérer des travailleurs détachés
- Analyser la conduite du changement
- Utiliser un progiciel de gestion intégrée (ERP) Social
- Choisir et identifier des indicateurs pertinents
- Analyser des données et présenter des résultats et préconisations satisfaisants
- Arrêter les modalités des congés et des RTT
- Mettre en place des outils de suivi et de reporting RH
- Mener un entretien d'embauche
- Rédiger un cahier des charges des indicateurs de performance
- Analyser la diversité et l'inclusion au sein d'une entreprise
- Rechercher des nouveaux outils et concepts RH
- Définir la politique et les projets RH dans les domaines concernés (formation, recrutement, mobilité, GPEC)
- Mesurer la performance sociale

Blocs de compétences

RNCP28776BC01 — Mener la politique RH de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Déterminer les actions de développement de la culture d'entreprise (savoir faire, notoriété et image de la marque, impact sur la motivation des salariés)

Modalités d'évaluation : Synthèse Etude de la marque employeur, Partiel Stratégie et politique d'entreprise , Etude de cas Management Descriptif : Elaborer les tableaux de bord sociaux permettant de suivre l'activité du personnel (absentéisme, rémunération, congés...)

Modalités d'évaluation : Etude de cas Gestion sociale d'entreprise Descriptif : Anticiper les prévisionnels de mobilités. Mettre en œuvre une politique de gestion sociale des mobilités des salariés

Modalités d'évaluation : Synthèse Analyse du bilan social et des prévisions sociales Descriptif : Définir la situation de la RSE de l'entreprise et sensibiliser les responsables Modalités d'évaluation : Questionnaire sensibilisation à la responsabilité sociétale de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC02 — Piloter le processus RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Faire la veille de la législation sociale et diffuser les informations aux services internes de l'entreprise

Modalités d'évaluation : Partiel Droit social, droit du travail

Descriptif : Identifier, analyser, hiérarchiser un conflit collectif ou individuel. Proposer des solutions pour garantir la médiation. Communiquer

Modalités d'évaluation : Compte rendu Résolution d'un contentieux, Mise en situation ou Rapport spécifique Analyse personnelle et confidentielle des conflits sociaux de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC03 — Gérer un service RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Mettre en place

un cahier des charges pour organiser des élections des représentants du personnel

Modalités d'évaluation : Compte-rendu Préconisations lors d'organisation d'élections du personnel

Descriptif : Organiser,

gérer des procédures liées aux IRP. Contrôler rigoureusement toutes les procédures liées aux IRP Modalités d'évaluation : Compte-rendu Contrôle des registres obligatoires, analyse et écarts,

Partiels Les IRP

Descriptif : Faire une veille de la législation santé et sécurité, l'actualité sociale et diffuser les informations

Modalités d'évaluation : Synthèse Respect des consignes de sécurité en entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC04 — Gérer les carrières et formations individualisées

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Établir une grille d'évaluation des compétences

Modalités d'évaluation : Synthèse Évaluation des compétences

Descriptif : Piloter la formation en suivant le budget déterminé et en proposant des solutions individualisées et innovantes.

Modalités d'évaluation : Synthèse Cahier des charges d'une formation

Descriptif : Détecter des actions talentueuses. Maîtriser les passerelles entre les souhaits exprimés par les salariés et les postes à pourvoir

Modalités d'évaluation : Partiel Gestion individualisée des carrières

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC05 — Maîtriser les techniques RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Déterminer les moyens de communication. Contrôler l'information et la communication dans l'organisation

Modalités d'évaluation : Etude de cas Communication interne

Descriptif : Contrôler les paramétrages de la paie. Mobiliser les outils et méthodes d'une Direction de service RH pour gérer les rémunérations.

Modalités d'évaluation : Partiel La paie

Descriptif : Faire une veille des nouveaux outils de communication

Modalités d'évaluation : Compte rendu Le digital au service des RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC06 — Développer une stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Mobiliser la législation pour mettre en oeuvre des accords conclus. Analyser les données des registres obligatoires et produire un tableau des écarts avec la législation en vigueur. Décrire et analyser les actions de prévention des risques professionnels.

Modalités d'évaluation : Etude de cas Législation, préventions, Rapport spécifique Risques psychosociaux, préconisations et recommandations

Descriptif : Analyser des données, proposer des outils de décision

Modalités d'évaluation : Etude de cas GPEC

Descriptif : Proposer des recommandations de politique sociale à partir de l'analyse de recueil des données sociales et de la politique générale de l'entreprise

Modalités d'évaluation : Etude de cas Analyser une PGE

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC07 — Manager le processus RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Animer des réunions avec les salariés. Rédiger des comptes rendus. Impulser les relations et un dialogue permanent avec la hiérarchie, les salariés, les IRP

Modalités d'évaluation : Mise en situation (mode projet) ou Compte rendu Les nouveaux outils de communication

Descriptif : Différencier les organismes sociaux et administratifs. Gérer les relations avec les organismes sociaux et administratifs (URSSAF, Prévoyance)

Modalités d'évaluation : Rapport spécifique Les systèmes de prévoyance de l'entreprise

Descriptif : Déterminer les changements organisationnels liés à la digitalisation des postes de travail. Gérer des travailleurs détachés. Analyser la conduite du changement Modalités d'évaluation : Synthèse Virtualisation des postes de travail, le processus de gestion du changement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC08 — Superviser le processus de suivi administratif du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Utiliser un progiciel de gestion intégrée (ERP) Social. Choisir et identifier des indicateurs pertinents. Analyser des données et présenter des résultats et préconisations satisfaisants

Modalités d'évaluation : Rapport spécifique Utilisation d'une base de données sociales, Partiels Analytique RH

Descriptif : Arrêter les modalités des congés et des RTT

Modalités d'évaluation : Compte rendu Gestion des CP et RTT, mesure des écarts

Descriptif : Mettre en place des outils de suivi et de reporting RH

Modalités d'évaluation : Etude de cas Gestion administrative et financière des RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC09 — Gérer la performance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Mener un entretien d'embauche

Modalités d'évaluation : Mise en situation et Synthèse Simulation de recrutement

Descriptif : Rédiger un cahier des charges des indicateurs de performance

Modalités d'évaluation : Etudes de cas Performance sociale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC10 — Piloter les innovations sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Analyser la diversité et l'inclusion au sein d'une entreprise

Modalités d'évaluation : Synthèse Diversité et inclusion

Descriptif : Rechercher des nouveaux outils et concepts RH. Définir la politique et les projets RH dans les domaines concernés (formation, recrutement, mobilité, GPEC)

Modalités d'évaluation : Partie du mémoire professionnel ou rapport spécifique si validation partielle

Descriptif : Mesurer la performance sociale

Modalités d'évaluation : Partiel Innovations sociales

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

RNCP28776BC11 — OPTION DIGITAL RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif : Faire une veille sur les chatbots et l'intelligence artificielle et de leurs applications en recrutement, formation, gestion de carrières...

Maîtriser les outils numériques du recrutement : job boards, e-assessment, inbound recruiting...

Faire une veille des outils numériques à disposition : MOOC, SPOC, universités d'entreprise, serious games... Gérer la marque employeur 3.0 Rechercher de nouveaux outils et concepts e-RH. Définir la politique et les projets e-RH

dans les domaines concernés (formation, recrutement, mobilité, GPEC)

Modalité d'évaluation : Partie du mémoire professionnel ou rapport spécifique si validation partielle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteurs d'activités :

- Cabinet conseil RH
- Agence d'intérim
- Cabinet de recrutement
- Cabinet d'expertise
- Industrie/Aéronautique/Energie/Micro technologie
- Grande distribution/Services marchands
- Tourisme/Hôtellerie
- Société de services/ESN
- Administration/Collectivités locales
- Service santé/Action sociales

Tailles des entreprises :

- PME,
- TPE

nationales + européennes

- Grandes entreprises

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- DRH, PDG, gérant(e)
- Responsable d'agence de recrutement
- Manager des ressources humaines
- Responsable de compte / de secteur (en agence d'intérim, de recrutement)
- Chef(fe) / Directeur -trice du personnel
- Coordinateur - trice des ressources humaines
- Responsable formation et carrière
- Responsable emploi et recrutement
- Responsable paie
- Responsable de missions / projets RH
- Responsable de développement RH
- Responsable GPEC
- Expert en produits innovations RH, digital RH, SIRH
- Digital learning Manager
- Responsable RH digital
- Responsable média et digital RH
- Développeur -euse RH
- Gestionnaire RH / de paie / des formations / du personnel
- Adjoint(e) au directeur des ressources humaines / assistant(e) RH
- Chargé(e) d'affaires en agence de recrutement
- Chargé(e) de missions RH, Chargé(e) d'études RH, Chargé(e) de projets RH
- Chargé(e) des relations sociales
- Chargé(e) de recrutement / des emplois et compétences
- Chef(fe) de projet digital RH / learning / SI
- Chargé(e) de communication en recrutement
- Chargé(e) de communication en recrutement
- Chargé(e) de projet marque employeur
- Concepteur (-trice) de formation
- Conseiller(e) ou consultant(e) RH / formation / SIRH / gestion de projets RH

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

Pour intégrer le dispositif de formation :

- Niveau 6 validé pour un cycle de formation de 2 ans
- Niveau 5 validé avec 3 années d'expériences en management des ressources humaines, et avec accord du certificateur (VAP)
- Par voie de la VAE : au minimum 1 année d'expérience en ressources humaines + validation du livret 1.

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

- 1 représentant du centre de formation
- 1 représentant des formateurs
- 1 personne qualifiée dans le métier des RH
- 1 personne en activité ayant des responsabilités de management du monde professionnel

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

- 1 représentant du centre de formation
- 1 représentant des formateurs
- 1 personne qualifiée dans le métier des RH
- 1 personne en activité ayant des responsabilités de management du monde professionnel

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 6 729 €

Selon la branche 6 190 € – 6 996 €

Prise en charge	Branches concernées
6 729 €	Valeur par défaut · 177 branches
6 996 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE de l'immobilier, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNE des Télécoms
6 241 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE chimie, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
6 881 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEF de la Branche des organismes de formation
6 190 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération
6 885 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
6 804 €	CPNEF de la Publicité
6 631 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
6 605 €	CNPE des sociétés financières
6 518 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
6 503 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 403 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/01/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	42	4	98 %	98 %
2016	31	3	97 %	100 %
2015	77	0	96 %	99 %
2014	25	0	90 %	100 %
2013	10	0	90 %	90 %
2012	23	0	96 %	100 %
2011	16	0	88 %	94 %
2010	17	0	94 %	88 %
2009	24	0	96 %	92 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP27829

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP38460

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34000, RNCP34208, RNCP34298, RNCP34640, RNCP34731, RNCP35263, RNCP35437, RNCP35604, RNCP35657, RNCP35756, RNCP35766, RNCP36136, RNCP36361, RNCP36383, RNCP36387, RNCP36411, RNCP36666, RNCP36986, RNCP37155

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.formatives.fr/formations-et-metiers-prepares/titres-inscrits-au-rncp/manager-en-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28776/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 08/2025 à 08/2028

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	6
Parcours menés à terme	6
Taux d'achèvement	100 %
Période	02/2022 – 03/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	11
Montant total engagé	21 065 €
Coût moyen par dossier	1 915 €
Durée moyenne	257 h
Période	01/2021 – 12/2023
France compétences	83 %
Reste à charge titulaire	11 %

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