

Manager en ressources humaines

RNCP34242 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	13222, 33054, 33035, 33091, 33049
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	10/10/2019
Date d'échéance	10/10/2022

Certificateur(s)

ESGCV -75253547600143 · SIRET : 75253547600143

Partenaires habilités

13 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 13 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CFPME CARAIBES	80181616600012	Former et organiser l'évaluation
ESGCV	75253547600150	Former et organiser l'évaluation
ESGCV	75253547600283	Former et organiser l'évaluation
ESGCV -75253547600143	75253547600143	Former et organiser l'évaluation
ESGCV - 75253547600275	75253547600275	Former et organiser l'évaluation
ESGCV - 75253547600309	75253547600309	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE MANAGEMENT ECOLE SUP GESTI	39039183700031	Former et organiser l'évaluation
M2I	33354415300344	Former et organiser l'évaluation
MERKURE BUSINESS SCHOOL	75253547600382	Former et organiser l'évaluation
SCRIBTEL FORMATION	39336786700024	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 13 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34242-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Crée en 1989, le programme de formation Ressources Humaines est le plus ancien des programmes de formation des MBA ESG qui s'était singularisé en ouvrant un programme complet et unique, entièrement dédié aux ressources humaines et à leur développement.

La force du programme a toujours été de proposer un parcours original centré à la fois sur les compétences métier dans le domaine des RH mais aussi sur la compréhension des enjeux stratégique de l'entreprise.

Toujours plus axé sur les compétences, la fonction RH est un levier de développement pour les entreprises qui y

voient un moyen d'accompagner leur stratégie à court et long termes. MBA est dans l'optique de former des business Partner capable de penser les RH comme un métier au service de la stratégie et de la performance de l'entreprise. Les entreprises ont besoin de candidats agiles et flexibles impliqués dans la performance de l'entreprise. La tendance est au « Business Partner » capable d'accompagner l'entreprise dans le changement en mode projet et de développer des talents. De fait, le recrutement connaît des évolutions notamment en raison de l'évolution technologique et des nouvelles attentes des entreprises qui attendent des candidats orientés business.

MBA ESG se positionne sur une fonction avec un positionnement plutôt transversal dans l'entreprise et une dominante managériale, ce qu'on retrouve dans les placements. Pour MBA ESG Le Manager des Ressources Humaines doit concilier les valeurs de l'entreprise, ses responsabilités sociales et son développement économique.

Le manager des ressources humaines possède une expertise à la fois stratégique et opérationnelle dans le champ des ressources humaines. Il assure la conception et le déploiement des politiques RH venant soutenir des objectifs de performance. Dans le cadre de son expertise opérationnelle, il doit contrôler et guider l'ensemble des directions et services de l'entreprise dans l'application du droit social et la mise en œuvre des objectifs de la politique RH. Il joue un rôle clé dans le pilotage des projets de transformation de l'organisation.

Les entreprises comptent sur la capacité du manager des ressources humaines à savoir traiter et analyser de gros volumes de données RH (big data). L'analyse stratégique de ces données permet de prévoir les risques liés à la gestion du capital humain, d'améliorer les campagnes de recrutement, d'anticiper les mobilités et besoins en formation. Le manager des ressources humaines est le garant du respect de l'ensemble des obligations légales en matière de droit social et de protection des données personnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

- Gestion administrative du personnel d'une organisation
- Élaboration d'une stratégie de ressources humaines
- Mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines
- Conduire le changement en mode gestion de projet
- Management du service ressources humaines

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Structurer et formaliser l'ensemble des processus et procédures RH d'une organisation grâce à l'utilisation d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) dans le respect des réglementations et accords en vigueur, notamment la RGPD ;
- Contrôler l'application et la conformité des obligations légales imposables aux salariés et à l'employeur dans les contrats de travail ;
- Définir une stratégie des ressources humaines garantissant la cohérence entre la politique RH existante et les objectifs et la stratégie définie par la direction générale. Formaliser la stratégie RH en termes de ressources, de compétences et de rémunération et la présenter à la direction générale ;
- Réaliser un audit du service RH et un diagnostic de la politique RH, en utilisant des indicateurs économiques, financiers et sociaux permettant d'identifier les axes de progrès ;
- Concevoir une politique de GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) dans le respect du plan stratégique et réaliser une cartographie des équipes ;
- Définir et déployer une stratégie de recrutement selon les besoins identifiés des directions opérationnelles ;
- Définir et mettre en œuvre la stratégie de formation ;
- Définir et mettre en œuvre les modalités de dialogue et de négociations avec les partenaires sociaux permettant de répondre aux obligations légales de l'entreprise ;
- Analyser la masse salariale à l'aide d'indicateurs de mesure et analyser les rémunérations pratiquées sur le marché du travail par type de poste et selon le secteur d'activité afin de définir et déployer une politique salariale dans le respect des obligations légales et conventionnelles ;
- Concevoir une politique de diversité en adaptant les processus RH aux enjeux des égalités homme femmes et au management des personnes en situation de handicap et la promouvoir auprès de l'encadrement ;
- Identifier les impacts organisationnels et humains d'un projet de transformation de l'organisation afin de définir une politique de conduite du changement ;
- Définir le cadre d'un projet d'une transformation de l'organisation ;
- Constituer une équipe projet (interne / externe), définir les objectifs individuels et collectifs et accompagner les membres dans leur réalisation en assurant la cohésion et la coopération de l'équipe afin d'éviter d'éventuels conflits ;

- Définir l'organisation générale du service, les fonctions et les missions de chacun dans la conduite opérationnelle de leur activité en termes de poste, de responsabilité et de compétences à mobiliser ;
- Choisir un mode managérial adapté afin d'accompagner les collaborateurs dans la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs ;
- Conduire les entretiens annuels et professionnels, définir et planifier les actions de professionnalisation, ainsi que les conditions d'attributions des primes et augmentations.

Blocs de compétences

RNCP34242BC01 — Gestion administrative du personnel d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Structurer et formaliser l'ensemble des processus et procédures RH d'une organisation (SIRH) dans le respect des réglementations et accords en vigueur, notamment la RGPD ;
- Contrôler l'application et la conformité des obligations légales imposables aux salariés et à l'employeur dans les contrats de travail ;
- Exécuter l'ensemble des actes administratifs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas basées sur des situations d'entreprise avec mise à disposition de données.

Le candidat doit :

- Créer des tableaux de bord de suivi RH ;
- Analyser des tableaux de bords de suivi des absences et proposer les bulletins de paie associés à chacun ;
- Analyser des contrats de travail ;
- Calculer le montant des cotisations à verser aux organismes collecteurs, repérer les anomalies et apporter des corrections ;
- Rédiger plusieurs procédures RH an matière de gestion et de protection des personnels formaliser un reporting RH consolidant les indicateurs sociaux, économiques et financiers.

RNCP34242BC02 — Élaboration d'une stratégie de ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir une stratégie des ressources humaines garantissant la cohérence entre la politique RH existante, les objectifs et la stratégie définis par la direction générale et la présenter à la direction générale ;
- Réaliser un audit du service RH et un diagnostic de la politique RH permettant d'identifier les axes de progrès ;
- Concevoir une politique de GPEC (gestion prévisionnelles de l'emploi et des compétences).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas basées sur des situations d'entreprise avec mise à disposition de données portant sur :

- la mise en place d'une stratégie RH ;
- la conception et justification une politique en matière de gestion des RH ;
- La mise en place une politique de GPEC.

RNCP34242BC03 — Mise en œuvre de la stratégie de ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir et déployer une stratégie de recrutement selon les besoins identifiés des directions opérationnelles ;
- Définir et mettre en œuvre la stratégie de formation, en référence à la GPEC ;
- Définir et mettre en œuvre les modalités de dialogue et de négociations avec les partenaires sociaux afin de maintenir un climat social favorable par des méthodologies de prévention et de gestion des conflits ;
- Analyser la masse salariale et analyser les rémunérations pratiquées par type de poste et selon le secteur d'activité afin de définir et déployer une politique salariale dans le respect des obligations légales et conventionnelles ;
- Concevoir une politique de diversité en adaptant les processus RH aux enjeux des égalités homme femmes et au management des personnes en situation de handicap et la promouvoir auprès de l'encadrement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas basées sur des situations d'entreprise avec mise à disposition de données portant sur :

- La rédaction d'une fiche de poste (analyse et décryptage d'une offre d'emploi) ;

- La mise en place d'un plan de formation ;
- La construction d'outil d'analyse de suivi de la masse salariale ;
- La proposition de méthodes de résolution de conflits dans le cadre de négociation avec des partenaires sociaux ;
- La conception d'une politique de diversité du plan d'action de son déploiement.

Jeux de rôle

- Conduite d'entretiens de pré-sélection et élaboration des fiches d'entretien ;
- Simulation de situations de crise et de négociation avec des partenaires sociaux.

RNCP34242BC04 — Conduite du changement en mode gestion de projet

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les impacts organisationnels et humains d'un projet de transformation de l'organisation afin de définir une politique de conduite du changement ;
- Définir le cadre d'un projet d'une transformation de l'organisation ;
- Constituer une équipe projet (interne / externe), définir les objectifs individuels et collectifs et accompagner les membres dans leur réalisation (cohésion et coopération de l'équipe).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas basées sur des situations d'entreprise avec mise à disposition de données. Le candidat doit, dans le cadre d'une politique de changement et de transformation digitale, proposer une politique de conduite du changement et produire un plan de communication

jeux de rôle : animation d'une réunion d'équipe autour des objectifs individuels et collectifs et résolution d'une situation de conflit entre membres d'une équipe projet

RNCP34242BC05 — Management du service ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir l'organisation générale du service, les fonctions et missions de chacun ;
- Choisir un mode managérial adapté afin d'accompagner les collaborateurs dans la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs ;
- Conduire les entretiens annuels et professionnels, définir et planifier les actions de professionnalisation, ainsi que les conditions d'attributions des primes et augmentations.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas basées sur des situations d'entreprise avec mise à disposition de données portant sur :

L'identification des besoins et compétences disponibles et mise en place de mécanismes de délégation de tâches.

Le choix d'une méthode de management permettant de fixer des objectifs et de les réaliser selon la situation

Jeux de rôle

Simulation d'un entretien annuel d'évaluation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des ressources humaines exerce son activité au sein de toutes entreprises du secteur public ou privé, au sein de collectivités locales ou de cabinets de conseil. Il est en relation avec l'ensemble des directions et des services (finance, comptabilité, marketing et communication, juridique). Les compétences du manager des ressources humaines sont indispensables qu'elle que soit la taille de l'organisation (PME /PMI, grandes entreprises, firmes transnationales) ou le secteur d'activité (industrie, énergie, banque, agro-alimentaire par exemple).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé de communication RH

Conseiller /responsable formation

Chargé d'études RH

Contrôleur de gestion sociale

Conseiller /chargé ou responsable du recrutement

Gestionnaire de carrière

Chargé de mission /de projet RH
Juriste en droit social
Chargé des relations sociales
Gestionnaire de paie
Consultant Ressources Humaines
Responsable Ressources Humaines
Responsable développement RH
Responsable administration du personnel
Responsable Gestion Administrative...
Responsable benefits et compensation
Consultant RH
Directeur du personnel
Au-delà de 10 années d'expérience, dans les grandes organisations, le professionnel pourra occuper le poste de Directeur Ressources Humaines

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
En formation initiale (étudiants) :

- Avoir effectué et validé une 4ème année d'enseignement supérieur (240 ECTS) dans le domaine des sciences de gestion ou une majeure en sciences de gestion (le « Domaine ») ;
- Et avoir effectué le cursus de 5ème Année préparant au titre à ESGCV (MBA ESG) ou chez un partenaire conventionné ;

En apprentissage ou contrat de professionnalisation :
Cursus en 2 ans :

- Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau II ou avoir validé une 3ème année d'enseignement (180 ECTS) dans le

Domaine ;

- Ou être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau III et justifier de 3 années d'expérience professionnelle,

Cursus en 1 an :

- Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau III, et avoir validé une 4ème année d'enseignement (240 ECTS)
- ou justifier de 3 années d'expérience professionnelle dans le Domaine de Formation

En formation professionnelle :

- Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau II et justifier de 5 ans d'expérience Professionnelle dans le Domaine ou être titulaire d'un Baccalauréat et justifier de 7 ans d'expérience Professionnelle dans le Domaine ;
- Avoir validé l'ensemble des blocs de compétences de la certification ou des blocs reconnus équivalents

En VAE

- Les blocs de compétences sont accessibles par la VAE

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

Nombre et profils de personnes composant le jury

Le jury est composé :

Pour moitié de membres internes à l'organisme et comportant au moins :

- Le/la directeur (trice) de l'école ou son représentant(e)
- Un/une responsable pédagogique ou un/une enseignant(e) formateur (trice)

Pour moitié de membres externes à l'organisme et comportant au moins

:

- 2 représentants(es) extérieurs (es) professionnels (elles) (dont le Président)

Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification dont professionnels qualifiés

Parmi les membres du jury, 50 % sont membres extérieurs

COMPOSITION DU JURY — VAE

Nombre et profils des personnes composant le jury

Le jury est composé :

Pour moitié de membres internes à l'organisme et comportant au moins :

- Le/la directeur (trice) de l'école ou son représentant(e)
- Un/une responsable pédagogique ou un/une enseignant(e) formateur (trice)

Pour moitié de membres externes à l'organisme et comportant au moins :

- 2 représentants(es) extérieurs (es) (dont le Président) représentants qualifiés des professions, pour moitié employeurs, pour moitié salariés

Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification dont professionnels qualifiés
Parmi les membres du jury, 50 % sont membres extérieurs

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	8 100 €
Selon la branche	3 419 € – 8 284 €
Prise en charge	Branches concernées
8 100 €	Valeur par défaut · 171 branches
8 284 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des Télécoms, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Mutualité
6 300 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNEFP de la métallurgie
5 850 €	CPNEFP inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
8 154 €	CNPEFP des sociétés d'assistance, CPNFPE des sociétés d'assurances

7 830 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP des jardineries et graineteries
7 801 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 650 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
6 750 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
8 010 €	CPNEF de la Publicité
7 975 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 937 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
7 776 €	CNPE des sociétés financières
7 725 €	CPNEFP Commerce à distance
7 668 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 290 €	CPNE Travail Temporaire
7 200 €	CPNE chimie
7 020 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
6 885 €	CPNEF de l'audiovisuel
6 840 €	CPNE Banque
6 660 €	CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé
5 705 €	CPNEFP des commerces de gros
3 419 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites

Base légale

Date de décision	10/10/2019
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	10/10/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	152	0	98 %	0 %
2016	113	0	78 %	72 %
2015	33	0	57 %	63 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP27146

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37155

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34242/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	533
Parcours menés à terme	655
Taux d'achèvement	123 %
Période	02/2022 – 09/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1 153
Montant total engagé	2 400 591 €
Coût moyen par dossier	2 082 €
Durée moyenne	227 h
Période	01/2020 – 10/2022
France compétences	93 %
France Travail	5 %
Entreprise	1 %
OPCO	1 %
Régions	0 %
Reste à charge titulaire	0 %
État	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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