

Manager du développement des Ressources Humaines

RNCP34298 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 33035, 33039
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/11/2019
Date d'échéance	18/11/2024

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

Partenaires habilités

54 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 54 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
C E SI	77572257200366	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200762	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200820	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200838	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200846	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200911	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200929	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200960	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200978	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257201018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 54 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34298-manager-du-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

En lien direct avec la stratégie de l'entreprise, à laquelle il contribue, le Manager du développement des Ressources Humaines (RH) contribue à l'élaboration de la politique RH. Il pilote les actions RH permettant d'optimiser la performance de l'entreprise. Il en est un véritable « partenaire d'affaires » (business partner) et construit, pour les différentes directions, les processus et projets RH correspondant à leurs besoins. Il peut donc, à cet effet, intervenir sur l'ensemble des domaines RH (emploi et formation, compétences, recrutement, diversité, SIRH, rémunération, marque employeur, communication interne, relations sociales, etc.) et proposer les solutions RH et managériales

innovantes contribuant à la valeur ajoutée de l'entreprise, y compris en qualité de consultant externe. Au carrefour de l'opérationnel et du fonctionnel, il intervient au travers des projets, à la fois sur la performance à court et long terme des unités, sur l'instrumentation des pratiques RH et sur les communications associées.

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

- La contribution à la gouvernance sociale par l'élaboration, et la mise en œuvre les projets RH stratégiques et innovants permettant à l'entreprise de répondre à ses enjeux,
- La vérification de la conformité des pratiques managériales et RH,
- Le développement des politiques sociales,
- La transformation et l'optimisation du fonctionnement de la fonction RH au travers des différents processus RH, les outils et dispositifs existants, en tenant compte notamment des évolutions sociétales et technologiques,
- L'accompagnement de l'entreprise et ses acteurs dans la conduite des changements nécessaires.

Le Manager du développement des RH est donc un professionnel des Ressources Humaines, capable d'intervenir sur les principaux processus et d'en mettre en œuvre de nouveaux, pour développer le capital humain.

ACTIVITÉS VISÉES

Activité 1 : Contribuer à la gouvernance sociale

Le Manager du développement des RH élabore l'offre RH interne et la met en œuvre à travers des projets déclinés des enjeux stratégiques de l'entreprise.

Activité 2 : Auditer les politiques sociales

Dans une démarche d'amélioration, le Manager du développement des RH vérifie la conformité des pratiques de l'entreprise en matière sociale et managériale.

Activité 3 : Développer les politiques sociales

Le Manager du développement des RH développe les politiques sociales en lien avec la stratégie de l'entreprise par le dialogue social et la négociation collective.

Activité 4 : Optimiser la performance de la fonction RH

Au sein de l'entreprise, il optimise la fonction RH partagée entre différents acteurs pour garantir un service efficace. Il accompagne la transformation de la fonction RH en intégrant les mutations technologiques et sociétales.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Activité 1 : Contribuer à la gouvernance sociale

- 1.1. Concevoir et porter une politique Ressources Humaines adaptée aux besoins de l'organisation
- 1.2 Concevoir et développer des réponses stratégiques et innovantes aux problématiques RH de l'entreprise
- 1.3 Piloter pour la direction les situations de rupture, de transition et d'évolution de l'organisation

Activité 2 : Auditer les politiques sociales

- 2.1 Garantir la conformité de la politique sociale en intégrant le contexte légal, la responsabilité sociale et les valeurs d'entreprise
- 2.2 Auditer la politique de rémunération en place dans l'entreprise
- 2.3 Garantir la performance économique de la politique sociale

Activité 3 : Développer des politiques sociales

- 3.1 Construire et dynamiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- 3.2 Construire une politique de rémunération efficace
- 3.3 Définir et promouvoir une politique de qualité de vie au travail dans une dynamique d'anticipation des risques et d'amélioration des situations
- 3.4 Accompagner la direction dans la conduite des négociations sociales

Activité 4 : Optimiser la performance de la fonction RH

- 4.1 Manager la fonction RH partagée (avec les managers)
- 4.2 Garantir la fiabilité et l'efficacité des processus de la fonction RH partagée
- 4.3 Promouvoir la marque employeur par l'expérience candidat et l'expérience collaborateur

Blocs de compétences

RNCP34298BC01 — Contribuer à la gouvernance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

- 1.1. Concevoir et porter une politique Ressources Humaines adaptée aux besoins de l'organisation
 - 1.1.1 Analyser l'environnement interne et externe de l'entreprise au travers des principaux mécanismes économiques et financiers notamment
 - 1.1.2 Appréhender le contexte, la stratégie, les enjeux et la criticité des Ressources Humaines de l'entreprise pour identifier les besoins de l'organisation
 - 1.1.3 Traduire ces éléments en enjeux RH afin de définir une politique adaptée et de sélectionner les projets RH pertinents répondant aux priorités de l'entreprise
- 1.2 Concevoir et développer des réponses stratégiques et innovantes aux problématiques RH de l'entreprise
 - 1.2.1 Analyser et comparer la politique sociale des entreprises de son marché et de ses concurrents pour positionner l'offre RH interne dans son environnement
 - 1.2.2 Analyser les situations nouvelles de l'entreprise (ex : nouvelles technologies, prospective métier, fusion, etc.) et proposer des expérimentations en matière de solutions RH
 - 1.2.3 Organiser les conditions de la recherche de solutions innovantes au travers de nouveaux outils et pratiques
- 1.3 Piloter pour la direction les situations de rupture, de transition et d'évolution de l'organisation
 - 1.3.1 Identifier et anticiper les situations de dysfonctionnements, de ruptures, de transition de l'organisation pour en prévenir les risques RH associés
 - 1.3.2 Mesurer les impacts et les risques RH de ces situations et préconiser le plans d'actions nécessaires
 - 1.3.3 Adopter une posture d'acteur stratégique et de partenaire d'affaire de la direction pour l'éclairer sur les décisions RH à prendre, co-construire avec les directeurs et défendre ses positions
 - 1.3.4 Repérer la dimension internationale et/ou multiculturelle de l'entreprise pour l'intégrer dans sa politique RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (réel ou simulé) de développement d'une vision stratégique d'entreprise, soutenue à l'oral

RNCP34298BC02 — Auditer les politiques sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

- 2.1 Garantir la conformité de la politique sociale en intégrant le contexte légal, la responsabilité sociale et les valeurs d'entreprise
 - 2.1.1 Contrôler le respect des obligations réglementaires en matière de travail et d'emploi par l'entreprise pour en garantir la conformité
 - 2.1.2 Mesurer le risque juridique des pratiques RH et managériales de l'entreprise pour prévenir les contentieux et conflits éventuels
 - 2.1.3 Intégrer les pratiques de développement durable dans sa politique sociale en s'appuyant sur les principaux labels et/ou certifications relevant de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- 2.2 Auditer la politique de rémunération en place dans l'entreprise
 - 2.2.1 Analyser les dispositifs de rémunération et de reconnaissance monétaires et non-monétaires (primes, avantages en nature, intéressement, participation, stock-options, prévoyance, etc.) pour recommander leur mise en œuvre dans l'entreprise
 - 2.2.2 Mesurer les impacts économiques de la politique de rémunération (simulation, projection des évolutions de la masse salariale, tableaux de bord de suivi, etc.) pour arbitrer les choix avec la direction
- 2.3 Garantir la performance économique de la politique sociale
 - 2.3.1 Analyser les données issues du contrôle de gestion sociale pour contribuer au pilotage de l'entreprise
 - 2.3.2 Définir les indicateurs permettant de mesurer la performance RH en lien avec la politique RH (ex : bilan social, bilan égalité hommes/femmes, évaluation de la formation, etc.)
 - 2.3.3 Mesurer le risque économique et/ou le retour sur investissement des décisions et impacts RH et managériaux pour contribuer aux nécessaires arbitrages de la direction

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (réel ou simulé) d'un audit de conformité réglementaire et sociale, soutenue à l'oral

RNCP34298BC03 — Développer des politiques sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

- 3.1 Construire et dynamiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
 - 3.1.1 Anticiper les besoins de l'entreprise en emplois, métiers et compétences de manière prospective (les

compétences critiques, les métiers sous tension, etc.) en s'appuyant sur les outils de la GPEC (fiches de poste, cartographie des emplois, entretiens annuels et professionnels, etc.)

3.1.2 Organiser et promouvoir une gestion intégrée dynamique des RH : permettre les mobilités (promotionnelle, fonctionnelle, géographique...) par l'identification des talents, leur accompagnement par la montée en compétences et la sécurisation de leur parcours professionnels

3.1.3 Elaborer le plan de développement du capital humain et impliquer le management dans son déploiement

3.2 Construire une politique de rémunération efficace

3.2.1 Mobiliser les dispositifs de rémunération et de reconnaissance monétaires et non-monétaires (primes, avantages en nature, intéressement, participation, stock-options, prévoyance, etc.) adaptés aux objectifs et aux moyens de l'entreprise

3.2.2 Elaborer un accord de rémunération (éléments à négocier, alternatives possibles, etc.) pour offrir des leviers d'actions efficaces aux managers

3.3 Définir et promouvoir une politique de qualité de vie au travail dans une dynamique d'anticipation des risques et d'amélioration des situations

3.3.1 Définir et déployer une politique de prévention des risques professionnels respectant le cadre réglementaire en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST)

3.3.2 Développer une politique de promotion de la santé et du mieux-être au travail pour améliorer la qualité de vie au travail

3.4 Accompagner la direction dans la conduite des négociations sociales

3.4.1 Identifier et mesurer l'impact des différents acteurs des relations sociales

3.4.2 Manager les relations sociales dans la durée par l'échange avec les représentants du personnel et la négociation collective

3.4.3 Conduire la négociation sociale et identifier les leviers permettant d'orienter et faire évoluer le point de vue des partenaires sociaux dans une logique constructive et durable

3.4.4 Formaliser les accords sociaux de l'entreprise dans le respect des engagements et la protection des intérêts de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (réel ou simulé) d'une stratégie de négociation, soutenue à l'oral

RNCP34298BC04 — Optimiser la performance de la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

4.1 Manager la fonction RH partagée (avec les managers)

4.1.1 Définir l'organisation de la fonction RH, clarifier et coordonner les rôles et responsabilités de chacun sur la base d'objectifs et de moyens associés

4.1.2 Animer les acteurs de la fonction RH et accompagner les managers dans la pratique des rituels et dans la gestion du changement pour faire adhérer les équipes aux valeurs et enjeux RH

4.1.3 Accompagner la transformation numérique de l'organisation par l'amélioration du SIRH et l'optimisation des outils numériques et digitaux

4.1.4 Piloter les projets RH pertinents répondant aux priorités de l'entreprise et/ou de la fonction

4.2 Garantir la fiabilité et l'efficacité des processus de la fonction RH partagée

4.2.1 Construire les processus RH dans le système global de création de valeur ajoutée de l'entreprise et améliorer en continue les points sensibles et critiques afin de fiabiliser et faire évoluer les processus

4.2.2 Formaliser, garantir l'homogénéisation des pratiques et/ou procédures RH et en assurer la diffusion via les équipes, relais et/ou managers

4.2.3 Définir et suivre les indicateurs de performance des processus RH afin d'identifier les évolutions nécessaires

4.3 Promouvoir la marque employeur par l'expérience candidat et l'expérience collaborateur

4.3.1 Développer la notoriété employeur de l'entreprise au travers des méthodes et outils de marketing RH pour attirer les talents (communication, enquêtes de satisfaction, partenariats, certifications, labels, diffusion par tous moyens de son identité, ses valeurs, etc.)

4.3.2 Valoriser la marque employeur en interne pour fidéliser les talents (conditions d'emploi, qualité de vie au travail, ...)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (réel ou simulé) de transformation de la fonction RH, soutenue à l'oral

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'organisations :

- 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 des Ressources Humaines,
- Responsable du développement des Ressources Humaines,
- Responsable emploi-développement Ressources Humaines,
- Responsable Ressources Humaines,
- Consultant Ressources Humaines.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

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 initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit être titulaire d'un Bac+3/4 (ou d'un titre de niveau 6 équivalent) en Ressources Humaines de préférence. Tout autre profil relève du dérogatoire.

La sélection des candidats comprend :

- un dossier de candidature avec CV et lettre de motivation,
- des tests de positionnement,
- un entretien individuel de sélection.

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

Jury national unique composé de 7 membres : 1 président de jury, 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification CESI et 2 professionnels du secteur d'activité concerné.

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	7 554 €
Selon la branche	6 500 € – 7 708 €
Prise en charge	Branches concernées
7 554 €	Valeur par défaut · 191 branches
7 708 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des exploitations frigorifiques
7 484 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton
7 650 €	CPNE de l'immobilier
7 441 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
7 352 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 305 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	18/11/2019
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/11/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	204	0	92 %	92 %
2016	144	0	93 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP20604

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39777

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP20604, RNCP35263, RNCP35437, RNCP35604, RNCP35657, RNCP36123, RNCP36383, RNCP36411, RNCP36986, RNCP37053, RNCP37857, RNCP38112, RNCP38137

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34298/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	4
Organismes gestionnaires (CFA)	4
Organismes formateurs	4
Régions couvertes	3
Départements couverts	4
Organismes certifiés Qualiopi	4
Sessions	de 10/2024 à 10/2028

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	19
Parcours menés à terme	19
Taux d'achèvement	100 %
Période	03/2022 – 10/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	26
Montant total engagé	125 002 €
Coût moyen par dossier	4 808 €
Durée moyenne	90 h
Période	09/2020 – 11/2024
France compétences	59 %
Régions	16 %
Entreprise	12 %
France Travail	11 %
Reste à charge titulaire	1 %
OPCO	1 %

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