

Manager des ressources humaines

RNCP34619 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32025, 32015, 33054, 33060, 44508
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/05/2020
Date d'échéance	29/05/2021

Certificateur(s)

ECORIS · SIRET : 38939545000031<https://www.ecoris.com/>**ICADEMIE · SIRET : 48908897100010**

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
INSERTIS BUSINESS SCHOOL	83894531900013	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE FORMATION ET DE CONSEIL ADAPTES AUX ENTREPRISES	38121295000012	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FORMATION CONSEIL	37924163100058	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT SUPERIEUR TECHNIQUE PRIVE	38310805700035	Former et organiser l'évaluation
RHADAMANTE	43207084500057	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager des ressources humaines a pour mission de définir la stratégie des ressources humaines de l'entreprise en cohérence avec la stratégie de l'entreprise puis de piloter sa mise en œuvre, dans le respect de la réglementation et en anticipation des besoins et des évolutions technologiques.

Son périmètre d'intervention est vaste. Il comprend les domaines suivants :

- Recrutement des collaborateurs,
- Formation des collaborateurs,
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mobilité,
- Prévention santé et sécurité au travail,
- Dialogue social,
- Gestion administrative (paie, ...) du personnel.

Il est amené à prendre part aux décisions de la direction de l'entreprise sur l'ensemble de ces thématiques.

ACTIVITÉS VISÉES

L'activité varie selon le secteur (grande distribution, santé, ...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise, cabinet de consulting RH ...). En entreprise, le manager en Stratégie des ressources humaines occupe majoritairement une fonction de maîtrise d'ouvrage, c'est-à-dire de coordination et de suivi de l'ensemble du projet et de prise de décision initiale (choix du prestataire) et finale (décision stratégique).

En cabinet de consultant RH, le manager en Stratégie des ressources humaines assure des fonctions de maîtrise d'œuvre du projet (assistance à la maîtrise d'ouvrage), c'est-à-dire de recueil du besoin, proposition et mise en œuvre de solutions.

D'une manière générale, la réglementation abondante, les réformes successives, l'évolution des stratégies et des besoins des entreprises et les nouvelles problématiques RH émergentes (optimisation des RH et des coûts financiers, promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, prévention des risques professionnels, y compris les risques psycho sociaux...) nécessitent une forte polyvalence et une bonne capacité d'adaptation de la part du cadre des fonctions RH.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titre Manager des Ressources Humaines visé par

la certification se déploie en 6 compétences principales :

- Développement et valorisation du capital humain de l'entreprise
- Conduite du dialogue social et gestion de la protection sociale des salariés
- Définition et pilotage d'une stratégie de recrutement efficace et adaptée en fonction des axes stratégiques de développement
- Déploiement d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail
- Renforcement du positionnement de la fonction RH en qualité de Business Partner
- Management de projets RH complexes dans le respect de la stratégie de l'entreprise

Blocs de compétences

RNCP34619BC01 — Développement et valorisation du capital humain de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir et mettre en œuvre la stratégie de formation de l'entreprise :
- Identifier et analyser les enjeux stratégiques de la formation
- Recenser les besoins en formation et concevoir un programme de formation adapté aux besoins et ressources de l'organisation
- Établir un plan de formation sur la base des besoins identifiés
- Construire une action en formation et identifier les modalités pédagogiques adaptées
- Organiser une action de formation présentielle ou en blended-learning - Réaliser le suivi logistique, administratif et budgétaire du plan de formation afin d'optimiser le budget formation
- Mettre en place un système d'évaluation du service formation de l'entreprise
- Définir et piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :
- Identifier les évolutions de l'emploi et détecter les métiers stratégiques et les métiers en tension
- Anticiper les besoins en compétences d'une entreprise
- Fidéliser les collaborateurs-clés
- Détecter les talents
- Mettre en œuvre des entretiens annuels d'évaluation et professionnel
- Mettre en place un management par les compétences
- Coordonner, harmoniser et ajuster la politique de rémunération de l'entreprise :
- Analyser et effectuer une veille sur les systèmes de rémunération
- Proposer une politique innovante de la rémunération, dans le respect des contraintes de budget, afin de fidéliser les effectifs, attirer de nouveaux talents et optimiser fiscalement les éléments de rémunération.
- Appréhender la politique de rémunération comme axe stratégique de recrutement, de fidélisation des collaborateurs et de compétitivité de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite

la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences.

Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34619BC02 — Conduite du dialogue social et gestion de la protection sociale des salariés

LISTE DE COMPÉTENCES

· Piloter la gestion du personnel d'un point de vue collectif :

- Maîtriser le cadre législatif national (code du travail) et les accords et conventions collectifs

Mettre en place une veille sur les évolutions du droit social pouvant avoir un impact sur l'entreprise

- Inscrire les relations sociales dans la stratégie générale de l'entreprise - Piloter les différents projets sociaux (élections Comité économique et social de l'entreprise...)

- Animer les réunions avec les partenaires sociaux et négocier afin d'aboutir à un accord qui deviendra une nouvelle norme sociale au sein de l'entreprise

- Établir un diagnostic de climat social et identifier les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettent de suivre le climat social et d'anticiper les risques de crise

- Construire un système de pilotage du dialogue social - Animer le dialogue social au quotidien avec toutes les parties prenantes, encadrants, direction, salariés, etc...

- Prévenir et gérer les conflits et les crises

· Conseiller juridiquement une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs :

- Mettre en place une veille sur les évolutions du droit social pouvant avoir un impact sur l'entreprise

- Accompagner une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs

- Appliquer et interpréter le droit social et la protection sociale dans l'entreprise sous ses aspects individuels et collectifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences.

Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34619BC03 — Définition et pilotage d'une stratégie de recrutement efficace et adaptée en fonction des axes stratégiques de développement

LISTE DE COMPÉTENCES

· Piloter la politique de recrutement en fonction des besoins de l'entreprise, du budget alloué et des compétences recherchées :

- Définir les besoins et la stratégie de recrutement

- Définir un profil de candidat en adéquation avec l'ensemble des missions inhérentes au poste (compétences techniques, qualités humaines, expérience requise, niveau de formation initiale...)

- Piloter la phase de sélection des candidatures

- Mener un entretien de recrutement

- Choisir l'outil psychométrique le plus adapté aux facteurs à évaluer chez un candidat

- Exploiter et restituer les résultats d'un test psychométrique

- Prendre une décision d'embauche

- Assurer le suivi du candidat de jusqu'à son intégration dans l'entreprise

·

Mettre en place une stratégie RH 2.0

- Définir la stratégie de sourcing et lancer une campagne de sourcing
- Recruter via les médias sociaux
- Construire l'identité numérique de l'entreprise
- Créer la marque employeur et la déployer dans un contexte de communication RH 2.0

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34619BC04 — Déploiement d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

- Préconiser et coordonner un système de management de la santé et de la sécurité au travail en vue de développer la compétitivité de l'entreprise :
- Concevoir une politique de prévention des risques professionnels et sociaux professionnels
- Mettre en place et développer la démarche RSE en cohérence avec les autres politiques (RH, production, sécurité, prévention...)
- Mettre en place des indicateurs et processus de contrôle de la performance de la politique RSE / développement durable et prévention des RPS et superviser l'atteinte des objectifs
- Développer la conscience individuelle et collective de la qualité de vie au travail et du bien-être au travail à travers des actions de communication interne et institutionnelle
- Auditer les situations de travail et analyser les risques environnementaux et psychosociaux dans les conditions de travail
- Planifier des actions d'amélioration des conditions de travail et suivre les résultats Assurer une veille réglementaire et adapter les politiques aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34619BC05 — Renforcement du positionnement de la fonction RH en qualité de Business Partner

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter les activités RH en garantissant l'adéquation des modes de gestion, des moyens et des ressources :
- Mettre en œuvre un management stratégique et le traduire en management opérationnel
- Communiquer en tant que manager et asseoir la fonction RH comme une fonction stratégique
- Intégrer la stratégie RH aux stratégies de l'entreprise et créer de la valeur ajoutée
- Définir et mettre en place un processus une décision stratégique - Mettre en œuvre une décision stratégique au sein de son équipe
- Conduire un projet RH en optimisant le volet humain, organisationnel et financier dans une démarche globale d'accompagnement au changement :
- Piloter un changement en entreprise, en construisant le système de pilotage, de formation et de communication
- Préparer un changement en définissant les enjeux, risques et impacts
- Construire un système de pilotage du changement - Susciter et mesurer l'implication des parties prenantes en

établissant un plan de communication

- Établir un plan d'accompagnement et de formation pour consolider la prise en main de nouveaux outils
- Accompagner les collaborateurs dans les changements individuels et organisationnels
- Réaliser un diagnostic et identifier les facteurs de motivation en vue d'assurer la cohésion de l'équipe

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34619BC06 — Management de projets RH complexes dans le respect de la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

- Accompagner les évolutions stratégiques de l'entreprise en travaillant sur l'appropriation, la planification et le suivi du projet :
 - Conduire un projet en termes de performances, de qualité, de contrôle des coûts et de maîtrise des délais.
 - Concevoir un cahier des charges (besoins, objectifs, budget, délais...) et planifier le projet
 - Constituer et animer l'équipe projet afin de piloter le projet en veillant au respect du cahier des charges
 - Sensibiliser, informer, former et communiquer autour du projet
 - Gérer les aspects budgétaires et financiers du projet afin d'assurer la rentabilité
 - Clôturer et évaluer un projet
- Mettre en œuvre le pilotage stratégique et opérationnel de l'entreprise au travers d'outils de contrôle de gestion :
 - Identifier et contrôler les indicateurs de performance
 - Élaborer un budget, un planning et mettre en place des indicateurs de contrôle
 - Mettre en place des tableaux de bord et piloter les écarts
 - Adapter le plan d'actions opérationnel en cas de crise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les fonctions du Manager des Ressources Humaines s'exercent au sein d'entreprises publiques ou privées, de cabinets conseil, de sociétés de services, d'associations ou de collectivités locales, en relation avec différents intervenants (direction, responsables de service, représentants du personnel, comptabilité, communication, organismes de formation, organisations institutionnelles, écoles ...).

L'activité varie selon le secteur (grande distribution, santé, ...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise, cabinet de consulting RH ...). En entreprise, le manager en Stratégie des ressources humaines occupe majoritairement une fonction de maîtrise d'ouvrage, c'est-à-dire de coordination et de suivi de l'ensemble du projet et de prise de décision initiale (choix du prestataire) et finale (décision stratégique).

En cabinet de consultant RH, le manager en Stratégie des ressources humaines assure des fonctions de maîtrise

d'œuvre du projet (assistance à la maîtrise d'ouvrage), c'est-à-dire de recueil du besoin, proposition et mise en œuvre de solutions.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Position hiérarchique :Cadre supérieur ou assimilé

Position fonctionnelle :Le Manager des ressources humaines est un généraliste des ressources humaines et du management humain et organisationnel. Il est donc à même d'assurer tous les métiers cadres de la fonction RH.

Les métiers stratégiques et généralistes :- Directeur ou Responsable des ressources humaines

Les métiers de l'organisation et de l'administration RH : - Responsable de l'administration RH et de la paie

- Responsable des relations sociales
- Responsable du SIRH

Les métiers du développement des ressources humaines :

- Responsable du développement RH
- Responsable du recrutement
- Responsable de la gestion des carrières
- Responsable de la formation
- Chef de projet e-recrutement

Les métiers du conseil en ressources humaines :- Consultant RH - Consultant en recrutement - Consultant en risques professionnels

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

Le titre "manager des ressources humaines" est accessible en 2 ans après l'obtention :

- d'un Bac+3
- ou d'un Bac+2 validé et de minimum 5 années d'expériences professionnelles dans le secteur tertiaire.

L'inscription à la formation est soumise à un entretien préalable et au passage de tests de niveau.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, VAE

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

Base légale

Date de décision	29/05/2020
Durée de l'enregistrement	1 an
Date d'échéance de l'enregistrement	29/05/2021

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	73	4	96 %	81 %
2016	38	3	97 %	78 %
2015	27	0	92 %	92 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19444

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35756

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34619/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	62
Montant total engagé	112 087 €
Coût moyen par dossier	1 808 €
Durée moyenne	328 h
Période	06/2020 – 05/2021
France compétences	79 %
France Travail	14 %
Régions	4 %
Entreprise	2 %
Reste à charge titulaire	1 %

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