

Manager des ressources humaines

RNCP35125 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	16/12/2020
Date d'échéance	16/12/2021

Certificateur(s)

IPAC · SIRET : 38416491900027<http://www.ipac-france.com>**SCIENCES-U LYON · SIRET : 35176587000032**

Partenaires habilités

45 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 45 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFTEC	351191119 00160	Former et organiser l'évaluation
AFTEC	351191119 00277	Former et organiser l'évaluation
AFTEC	351191119 00285	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DES CHAMBRES DE METIERS ET ARTISANAT ET CHAMBRE DE COMMERCE INDUSTRIEL	308049725 00036	Former et organiser l'évaluation
ASSOC JEANNE PERRIMOND	782883888 00029	Former et organiser l'évaluation
C3 CFA	852943117 00014	Former et organiser l'évaluation
C3 CFA	852943117 00030	Former et organiser l'évaluation
C3 INSTITUTE	441782885 00046	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE	189742117 00097	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE PORTES DE NORMANDIE	130021793 00018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 45 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp35125-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Business Partner de la direction générale, le manager des ressources humaines est dans une posture de conseil stratégique, il apporte son expertise sur l'humain en cohérence avec les orientations stratégiques de l'organisation en faisant preuve d'une grande agilité humaine et technique. Il est un acteur majeur dans le pilotage des transformations de l'entreprise, au fait des évolutions constantes auxquelles est confrontée celle-ci aujourd'hui. Il déploie son activité dans un environnement évolutif et accompagne les organisations face aux situations et évolutions de l'environnement. Il adopte une posture de conseil et d'accompagnement auprès des collaborateurs et de leurs équipes, fait preuve de bienveillance en favorisant le travail collaboratif concourant à la performance globale de l'entreprise. Il pilote ses activités RH, dans leurs dimensions managériales et financières. Il détermine des indicateurs de mesure de performance qu'il va partager avec les parties prenantes : direction générale de l'entreprise, managers de proximité, collaborateurs, instances représentatives du personnel, et le cas échéant des acteurs et/ou partenaires externes. Le manager des ressources humaines assure la gestion des carrières, anticipe les besoins en compétences, conçoit la stratégie de recrutement et d'intégration de nouveaux talents.

ACTIVITÉS VISÉES

Le pilotage de la fonction RH et des équipes
L'élaboration d'une politique de marketing RH, de gestion des carrières et des talents
L'organisation du dialogue social au sein de l'entreprise
La définition et le déploiement de la stratégie RH de l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Sélectionner les outils notamment digitaux de pilotage, de contrôle et de mesure de l'activité RH pour organiser et faire évoluer le SIRH (système d'information des ressources humaines).
Encadrer en supervisant en présentiel comme en distanciel les missions des collaborateurs du pôle RH en adoptant la posture d'écoute du manager-coach.
Accompagner les managers de proximité dans leur gestion de situations RH quotidiennes ou complexes pour les faire monter en compétences.
Identifier les caractéristiques économiques et sociales du territoire d'implantation de l'entreprise en lien avec les partenariats locaux publics et privés.
Accompagner la direction générale dans la gestion des situations complexes de l'entreprise en étant force de proposition de solutions stratégiques.
Construire et développer une marque employeur ciblée, cohérente et durable.
Organiser l'accompagnement des collaborateurs dès leur intégration dans la définition de leur trajectoire professionnelle en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés (équipes RH, managers de proximité, prestataires externes et partenaires de l'emploi et de la formation).
Manager la diversité des profils des collaborateurs actuels et futurs pour en faire un levier de performance.
Concevoir et mettre en œuvre le dispositif de gestion des carrières en utilisant des solutions RH adaptées.
Consulter le Comité Social et Economique (CSE) pour alimenter le dialogue social entre la direction générale et les instances représentatives du personnel.
Concevoir un baromètre social reposant sur des indicateurs dynamiques actualisés en permanence et visible par toutes les parties prenantes pour informer de la santé de l'entreprise.
Accompagner les managers de proximité dans la conduite d'un management responsable et dans la promotion de la culture d'entreprise.
Elaborer et conduire une politique de qualité de vie au travail conforme à la réglementation en vigueur.
Repérer les tendances du marché, les transformations de l'environnement et des métiers en réalisant une veille technologique, socio-économique, financière et réglementaire.
Elaborer la stratégie RH dans une posture de business partner en évaluant les ressources budgétaires nécessaires en cohérence avec la politique RH et la stratégie globale de l'entreprise.
Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise.
Piloter la masse salariale pour construire une politique de rémunération individuelle et collective créatrice de valeur.

Blocs de compétences

RNCP35125BC01 — Piloter la fonction RH et les équipes

LISTE DE COMPÉTENCES

Sélectionner les outils notamment digitaux de pilotage, de contrôle et de mesure de l'activité RH pour organiser et faire évoluer le système d'information des ressources humaines (SIRH) afin de proposer une gestion et un accès simplifié des données RH au service de la stratégie de l'entreprise, dans le respect des obligations légales.

Encadrer en supervisant en présentiel comme en distanciel les missions des collaborateurs du pôle RH en adoptant la posture d'écoute du manager-coach pour accompagner l'expression du potentiel des individus dans le but de les porter à un niveau de performance optimal.

Accompagner les managers de proximité dans leur gestion de situations RH quotidiennes ou complexes pour les faire monter en compétences afin de conduire un management responsable des équipes au service de l'atteinte des objectifs opérationnels.

Identifier les caractéristiques économiques et sociales du territoire d'implantation de l'entreprise en lien avec les partenariats locaux publics et privés afin d'organiser une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) en repérant les compétences professionnelles du marché utiles à l'entreprise pour concourir à la dynamique d'emploi local.

Accompagner la direction générale dans la gestion des situations complexes de l'entreprise en étant force de proposition de solutions stratégiques afin de préserver la pérennité de l'activité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat :

- élabore un process de pilotage RH à l'aide de la mise en place d'un système de gestion de données approprié.
- détermine les modalités de mise à disposition des données du système auprès des parties prenantes.

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat :

- s'assure de la bonne adéquation des missions affectées aux collaborateurs avec leurs compétences.
- décrit les modalités d'accompagnement d'un collaborateur pour lequel une actualisation des compétences est nécessaire.

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat, en tant que business partner :

- analyse les implications d'une situation RH complexe auprès des acteurs territoriaux, des managers de proximité et de la direction générale de l'entreprise.
- propose des outils d'aide à la gestion RH.
- propose une stratégie de résolution de situation complexe adaptée.

RNCP35125BC02 — Elaborer une politique de marketing RH, de gestion des carrières et des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire et développer une marque employeur ciblée, cohérente et durable pour promouvoir l'image de l'entreprise auprès de nouveaux talents et encourager l'adhésion des collaborateurs.

Organiser l'accompagnement des collaborateurs dès leur intégration dans la définition de leur trajectoire professionnelle en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés (équipes RH, managers de proximité, prestataires externes et partenaires de l'emploi et de la formation) afin de faciliter leur maintien ou leur mobilité interne par le développement des compétences.

Manager la diversité des profils des collaborateurs actuels et futurs pour en faire un levier de performance et garantir la non-discrimination afin d'assurer leur intégration durable au sein de l'entreprise dans le respect des obligations légales.

Concevoir et mettre en œuvre le dispositif de gestion des carrières en utilisant des solutions RH adaptées afin de concourir à la performance de l'entreprise et sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée. A partir d'un cas pratique d'intégration d'un collaborateur, le candidat :

- élabore un parcours d'intégration innovant concourant à la valorisation de la marque employeur et à la fidélisation du collaborateur.
- démontre que le parcours d'intégration proposé prend en compte la dimension de la diversité.

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat :

- élabore un référentiel emploi/compétences permettant la gestion des carrières et des mobilités professionnelles.

RNCP35125BC03 — Organiser le dialogue social au sein de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Consulter le comité social et économique (CSE) pour alimenter le dialogue social entre la direction générale et les instances représentatives du personnel (IRP) dans le respect des obligations légales.

Concevoir un baromètre social reposant sur des indicateurs dynamiques actualisés en permanence et visible par toutes les parties prenantes pour informer de la santé de l'entreprise afin d'engager le cas échéant un plan d'action d'amélioration.

Accompagner les managers de proximité dans la conduite d'un management responsable et dans la promotion de la culture d'entreprise afin d'obtenir l'engagement des collaborateurs et prévenir les risques psychosociaux.

Elaborer et conduire une politique de qualité de vie au travail (QVT) conforme à la réglementation en vigueur en intégrant les enjeux des parties prenantes internes et externes afin de concourir au bien-être au travail des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique oral portant sur la conduite d'une réunion du CSE, le candidat :

- analyse les indicateurs du baromètre social.
- prépare et apporte les éléments de réponse utiles à la conduite du dialogue social avec les IRP.
- mène le dialogue social en s'appuyant sur des techniques de négociation.

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat :

- élabore un plan d'action de mise en œuvre d'une politique de QVT.
- établit les modalités d'accompagnement des managers de proximité dans la mise en œuvre de la politique de QVT.

RNCP35125BC04 — Définir et déployer la stratégie RH de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Repérer les tendances du marché, les transformations de l'environnement et des métiers en réalisant une veille technologique, socio-économique, financière et réglementaire afin d'accompagner les parties prenantes dans la conduite du plan d'action stratégique de l'organisation en mettant en œuvre un management du risque.

Elaborer la stratégie RH dans une posture de business partner en évaluant les ressources budgétaires nécessaires en cohérence avec la politique RH et la stratégie globale de l'entreprise afin de contribuer à la performance et aux résultats attendus.

Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) afin de garantir l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux au sein de la politique RH pour promouvoir la diversité et l'égalité en interne comme en externe.

Piloter la masse salariale pour construire une politique de rémunération individuelle et collective créatrice de valeur afin de garder le contrôle sur l'équilibre financier et contribuer à la performance économique de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle orale. A partir d'un rapport écrit qu'il produit, le candidat :

- présente une analyse des tendances du marché, des transformations de l'environnement et des métiers en exploitant les produits d'une veille stratégique.
- propose une stratégie RH répondant aux objectifs de l'entreprise et intégrant la dimension de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

Mise en situation professionnelle reconstituée. Sur la base d'un cas pratique écrit, le candidat :

- élabore un plan de gestion et d'optimisation de la masse salariale de l'entreprise.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des ressources humaines peut exercer dans tous les secteurs d'activités au sein d'organismes publics ou d'entreprises privées de toutes tailles (start-up, TPE, PME, grandes entreprises). Il peut également exercer son activité dans le cadre d'entreprises spécialisées en ressources humaines, telles que les agences de recrutement et de conseil RH. La nature des activités du manager des ressources humaines évolue selon le type et la taille de l'entreprise.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable du développement RH
Responsable RH
Business partner
Talent manager
Responsable de la gestion des carrières
Consultant en Ressources Humaines
Consultant outplacement
Consultant / Chargé de recrutement
Chef de projet RH
Directeur des 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)	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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 6 minimum.

Dans le cas où le candidat ne disposerait pas du titre ou diplôme prérequis, il a cependant la possibilité de déposer un dossier de validation des acquis pédagogiques, professionnels et personnels en vue d'obtenir une dérogation. Ces dispositifs sont proposés dans l'ensemble des centres habilités à proposer la certification.

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

- Le directeur d'un des établissements certificateurs : IPAC ou Sciences-U Lyon ou le représentant désigné ayant la fonction de président du jury
- Le responsable de filière de chacun des certificateurs
- 2 professionnels du secteur des Ressources Humaines, en activité, représentant pour l'un les salariés, pour l'autre les employeurs

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	8 145 €
Selon la branche	5 676 € – 8 433 €
Prise en charge	Branches concernées
8 145 €	Valeur par défaut · 158 branches
8 433 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPN de la branche du Travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE Branche ITV
8 104 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP des industries des tuiles et briques
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
8 370 €	CNPE des sociétés financières, CPNE Banque
8 154 €	CPNE des agents généraux d'assurance, CPNFPE des sociétés d'assurances
8 390 €	CPNEFP Sports Loisirs
8 373 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
8 140 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
8 061 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 001 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
7 996 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
7 944 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 937 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 888 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 798 €	CPNE Travail Temporaire
7 736 €	CPNE chimie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
5 676 €	CPNEFP de l'industrie cimentière

Base légale

Date de décision	16/12/2020
Durée de l'enregistrement	1 an
Date d'échéance de l'enregistrement	16/12/2021

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
--------------	------------------	-----------------	-------------------------	---------------------

2019	763	3	91 %	—
2018	662	2	95 %	32 %
2017	753	4	88 %	33 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP25518

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36123

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ipac-france.com/formations/mba-ressources-humaines-rh>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35125/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	39 899 €
Coût moyen par dossier	3 990 €
Durée moyenne	635 h
Période	04/2021 – 11/2021
France compétences	53 %
Reste à charge titulaire	23 %
France Travail	12 %
Régions	10 %
Entreprise	3 %

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