

Manager des ressources humaines (MS)

RNCP35657 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/06/2021
Date d'échéance	17/06/2026

Certificateur(s)

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS · SIRET : 81751739400018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE FORMATION APPRENTIS-TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	8175173940003 4	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Depuis plusieurs années, les entreprises ont modifié leurs attentes vis-à-vis de la fonction RH, en cohérence avec les évolutions économiques, sociétales et technologiques de leurs environnements :

- digitalisation accélérée de l'ensemble des activités et process,
- déploiement de l'intelligence artificielle et robotisation des activités (notamment tertiaires),
- ubérisation des modèles économiques traditionnels,
- renforcement de la nécessité d'inclusion et d'équité de traitement pour les différents personnels,
- difficulté à attirer et fidéliser les nouvelles générations d'employés,
- éclatement fonctionnel et géographique de l'entreprise (sous-traitance, outsourcing, offshoring...),
- concurrence internationale accrue et innovante,
- pression renforcée à l'éco-responsabilité et à la RSE...

Le contexte des entreprises s'est fortement modifié en quelques années et cela impacte aujourd'hui directement la fonction RH, à fortiori avec la crise sanitaire mondiale apparue en 2020, qui préfigure vraisemblablement des changements profonds et durables.

Ainsi, les attentes des différentes parties prenantes de l'entreprise (salariés, managers, direction, actionnaires, partenaires sociaux, législateur, institutions...) vis à vis de la fonction RH ont fortement évolué et vont maintenant bien au-delà de la seule conformité administrative et juridique - celle-ci devenant le basique indispensable de la fonction.

Les études récentes sur les évolutions de la fonction RH montrent que celle-ci doit renforcer son rôle dans cinq domaines principaux :

- Contribuer à la stratégie,
- Accompagner les transformations organisationnelles,

- Développer la marque employeur,
- Piloter la transformation digitale de la fonction RH,
- Dynamiser les relations humaines et l'engagement.

La certification évolue pour faire face aux défis précités :

- De nouveaux thèmes sont renforcés : RSE, Qualité de vie au travail, détection des Risques Psycho-sociaux, renforcement juridique à la suite d'une réglementation de plus en plus prégnante tant en droit social qu'en formation professionnelle,
- Alignement de la stratégie RH avec la stratégie de l'entreprise,
- Pilotage de la digitalisation des RH et de son impact sur la gestion des RH en entreprise (process de recrutement en ligne, enquêtes de satisfaction, dématérialisation des documents, accès à la formation, communication interne, mobilité interne, réseaux partagés...),
- Accompagnement renforcé de la fonction RH pour piloter les transformations de l'entreprise et accompagner les managers,
- Piloter l'efficacité de la fonction RH, en mesurant un « ROI » de la fonction RH et en utilisant toutes les possibilités offertes par un SIRH performant,
- Renforcement des outils de pilotage comme facteur de performance et outil d'aide à la décision,
- Prise en compte des nouveaux modèles

économiques d'entreprise et de leurs modes de management.

Ces évolutions ne doivent pas faire oublier que la paie et l'administration de personnel constituent des missions traditionnelles des fonctions RH, qui n'en restent pas moins stratégiques pour l'organisation : optimiser la gestion de la paie, sécuriser le suivi administratif, maîtriser les évolutions réglementaires.

ACTIVITÉS VISÉES

Le manager en Ressources Humaines exerce 5 activités majeures :

- Elaboration de la stratégie de Ressources Humaines au service de la stratégie de l'entreprise
- Facilitation des transformations de l'entreprise par une organisation RH performante et en s'appuyant sur la digitalisation
- Gestion des risques liés à la gestion du personnel en garantissant la conformité administrative et juridique
- Développement de relations sociales positives, de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'accompagnement des salariés
- Développement de l'engagement, de la performance individuelle et collective, en facilitant la cohésion interne

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Formuler la politique RH de l'entreprise
- Mettre en place et animer une démarche de GPEC afin de déterminer les besoins en emploi et ressources à 2-3 ans.
- Concevoir la stratégie de gestion des carrières, y compris à l'international
- Concevoir de la stratégie de la marque employeur, du recrutement et de l'intégration
- Concevoir le système de rétribution (rémunération et avantages)
- Piloter

l'efficacité de la fonction RH

- Impulser
- et accompagner des projets de changement de l'entreprise et de l'organisation du travail.
- Communiquer en permanence sur le projet et les valeurs de l'entreprise.
- Impulser

et faciliter les processus de digitalisation

- Animer l'intelligence collective
- Mettre en place et piloter le SI RH
- Valoriser économiquement et financièrement les services fournis par la fonction RH
- Assurer la veille

juridique, conventionnelle et réglementaire permanente.

- Identifier les différents acteurs et leur rôle dans la définition de la conformité administrative et juridique liée à la gestion du personnel
- Gérer

et suivre les contrats de travail de l'entrée à la sortie

- Conduire
et valider les opérations de paie et gestion des temps
- Piloter l'investissement en développement de compétences.
- Mettre en œuvre les plans d'adaptation de la masse salariale à l'activité
- Mettre en œuvre et piloter les mesures disciplinaires et licenciements
- Mettre en place et suivre les indicateurs et les tableaux de bord sociaux
- Organiser les relations sociales et animer la relation avec les institutions représentatives du personnel
- Piloter les négociations (CSE, NAO, commission formation, commissions paritaires...)
- Gérer les situations critiques (conflits, plans sociaux, réorganisation...)
- Mettre en place et animer une politique d'amélioration permanente de la QVT
- Accompagner les salariés tout au long de leur parcours dans l'entreprise
- Mettre en œuvre une politique de fidélisation des collaborateurs
- Renforcer l'engagement et la performance, individuels et collectifs
- Renforcer la professionnalisation des managers et chefs projets
- Faciliter la cohésion interne à l'entreprise
- Gérer des situations « difficiles »
- Manager son équipe RH

Blocs de compétences

RNCP35657BC01 — Elaborer la stratégie de Ressources Humaines au service de la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir de la stratégie de

l'entreprise, faire le diagnostic RH de l'entreprise et de ses unités en utilisant des indicateurs RH pour diagnostiquer les forces et faiblesses du capital humain.

A partir d'une veille

contextualisée, intégrer à la politique RH les préoccupations sociétales et environnementales de l'organisation, permettant de définir les axes RSE et QVT de la politique RH.

Formaliser

la démarche de GPEC pour adapter les effectifs et les compétences aux besoins à moyen terme, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes (Direction, managers, partenaires sociaux, salariés).

Réaliser

la cartographie des métiers et emplois selon des périmètres pertinents.

Définir

les parcours, collectifs et individuels, de mobilité fonctionnelle et hiérarchique, les plans de succession, les plans de développement professionnels, en cohérence avec la GPEC.

Bâtir

et animer les processus de développement de carrière, y compris à l'international (en bâtissant des plans d'expatriation)

Définir

la stratégie de recrutement interne et externe

Définir

le processus d'intégration et de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés.

Définir,

construire, piloter et améliorer la marque employeur au quotidien en lien avec le service communication.

Concevoir

une politique de rétribution (rémunération et avantages, incitations) équilibrée prenant en compte l'environnement externe et la compétitivité salariale, l'équité interne, les capacités financières de l'entreprise pour développer l'attractivité et la rentabilité.

Mettre

en place des indicateurs de pilotage du système de rétribution

Mettre

en place une politique de prestation de service RH interne (contrats de services avec la Direction et les opérationnels, engagements et conditions de résultats (SLA), suivi des indicateurs de résultats, suivi de la relation avec les «clients» internes.) afin de développer l'efficacité de la fonction RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois.

Le

dossier écrit présente une partie Stratégie d'entreprise et stratégie RH.

Conception

et animation d'un exposé, sur les évolutions et tendances de la fonction RH, sur des spécialisations en cours, sur des outils, techniques ou nouvelles méthodes de management des RH, exposé oral réalisé en équipe de 3 à 4 participants, devant ses pairs, Durée 1h.

La prestation est évaluée par

l'ensemble de l'auditoire et le responsable pédagogique du titre ERH.

Etude de cas réel d'entreprise,

réalisé en groupe de 4 à 5, durée 4 h donnant lieu à une restitution écrite, dans laquelle sont présentés, :

- les enjeux d'alignement de la politique RH en cohérence avec la stratégie de l'entreprise.
- Un diagnostic argumenté des RH, à partir d'indicateurs RH
- Des préconisations argumentées

Études de cas de gestion internationale des RH (exemples Québec et USA). Ecrits réalisés en sous-groupes de 4 à 5 personnes. Durée 4h.

Cas pratique, en sous-groupe de 3

personnes, remise d'un dossier écrit, durée 3h permettant de :

- Proposer une démarche de GPEC
- Réaliser un référentiel d'emploi/compétences
- Faire des recommandations sur des parcours de recrutement/formation/ mobilités.

Etude de cas, en sous-groupe de 4 à 5 personnes donnant lieu à une présentation orale. Durée 2h.

Proposer, à

partir de données issues d'une entreprise :

- Une stratégie de recrutement, intégrant une démarche de valorisation de la marque employeur de l'entreprise.
- Un processus complet de recrutement, intégrant la rédaction d'une offre et les méthodes proposées de recherche de candidats.

Étude de cas, En sous-groupes de 3 à 4 personnes, remise d'un dossier écrit, portant sur :

- la traduction en données financières d'indicateurs RH (Turn-over, absentéisme, dysfonctionnements...)

- l'estimation

du ROI de plans d'action d'amélioration de l'efficacité de RH.

RNCP35657BC02 — Faciliter les transformations de l'entreprise par une organisation RH performante et en s'appuyant sur la digitalisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir

et piloter les projets de changement, dans le respect des contraintes qualité-coûts-délai pour faciliter leur appropriation par les managers et salariés de l'entreprise.

Accompagner la direction sur les

nouvelles organisations du travail (ex. télétravail) et piloter leur mise en œuvre en accompagnant les managers dans l'évolution de leur rôle, afin de décider d'une organisation adaptée, validée par la DG de l'entreprise.

Porter et expliquer au quotidien la politique et la stratégie de l'entreprise, rappeler ses valeurs, donner du sens aux changements, pour favoriser l'adhésion des salariés.

Faciliter

pour les managers et leurs équipes l'appropriation des principes et outils de la digitalisation des processus RH pour optimiser l'organisation et la rentabilité.

Mobiliser

les capacités d'innovation par la conception, le pilotage et l'animation de dispositifs de travail collectif afin de renforcer la fluidité de l'organisation.

Préparer

et vendre un projet de SIRH à la Direction (en mesurant le ROI), grâce à une veille active sur les évolutions technologiques, dans le but d'optimiser l'efficacité des processus RH.

Utiliser

toutes les possibilités offertes par un SIRH (prédictivité, Intelligence Artificielle, bilans et études prospectives, data analytics...) pour en assurer la performance.

Piloter

le SIRH (formalisation des besoins, paramétrage et déploiement) en lien avec la DSI et les utilisateurs, en définissant des indicateurs de productivité et des modes opératoires pertinents.

Etablir le diagnostic des coûts

générés par les dysfonctionnements dans le domaine RH (turn-over excessif, absentéisme, AT, manque de compétences, difficultés à recruter, mauvais climat social...), en travaillant en partenariat avec la direction financière et le contrôle de gestion en vue de mener des actions conjointes.

Calculer le retour sur

investissement des actions d'optimisation de la gestion des RH pour valoriser les services fournis par les RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois.

Partie accompagnement des transformations de l'entreprise dans le dossier écrit avec :

- Identification

des freins et leviers au changement,

- Préconisations
pour aider à mettre en place ces changements
- Préconisations
sur les indicateurs de suivi

Etude de cas individuelle, portant
sur la critique d'un processus de conduite de changement et proposition de
solutions alternatives argumentées Durée 2h30

Étude de cas en sous-groupe de 3 à 4
personnes : préconiser un dispositif complet de travail collaboratif
distanciel pour une entreprise répartie en France et Europe (choix d'outils,
avantages et contraintes, modalités d'accompagnement des utilisateurs...).
Durée 2h.

Mission
de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les
missions intégrant une thématique SIRH, commanditée par un professionnel,
d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une
soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise
commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La
mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Etude de cas de réorganisation d'une
direction RH. En sous-groupe de 4 à 5. Durée 2h avec présentation orale du
diagnostic, des préconisations d'amélioration de l'organisation du service RH
et de mesure du ROI des actions envisagées

RNCP35657BC03 — Gérer des risques liés à la gestion du personnel en garantissant la conformité administrative et juridique

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser

une veille juridique, réglementaire et conventionnelle afin d'être à jour des
obligations légales, afin d'alerter la Direction et les opérationnels sur les
points de vigilance liées aux évolutions juridiques et fiscales.

Solliciter

les organismes sociaux (médecine du travail, inspection du travail, CRAM,
CNAV, URSSAF...) afin d'être en conformité avec les obligations légales
actualisées

Choisir

les statuts d'emploi adaptés (intérim, CDD, CDI, expatriation...) pour qu'ils
soient adaptés à la situation de l'entreprise, dans le respect de la
conformité légale.

Garantir

l'application de la réglementation à toutes les étapes et événements de la
vie du contrat (signature, avenants, suspension, rupture), en s'appuyant sur
des experts dans le respect de la réglementation juridique.

Conduire

et valider les opérations de paie, les déclarations auprès des organismes
sociaux.

Gérer

les congés payés, RTT, absences, dans leurs impacts en termes juridiques, de
rémunération, et de cotisations sociales.

Mettre

en place et piloter les différents dispositifs de développement des
compétences dans le respect des obligations légales et en conformité avec la
stratégie de l'entreprise

Etablir,

piloter et maîtriser le budget de formation de l'entreprise.

Respecter

les obligations de consultations des partenaires sociaux sur le sujet de la formation dans l'entreprise.

Proposer

les dispositifs les plus adaptés au contexte économique et social de l'entreprise et les mettre en œuvre dans le respect des dispositions légales (Activité Partielle de Longue Durée, Accord de Performance Collective, Plan de Départs Volontaires, PSE...)

Manager

socialement les plans proposés dans le respect des différents acteurs et le maintien de la cohésion sociale.

Mettre

en application des mesures particulières disciplinaires ou de licenciement dans le respect du cadre réglementaire afin de réagir à des situations particulières.

Fournir des données fiables et

exploitables à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP.

Animer

régulièrement le reporting RH auprès des différents acteurs de l'entreprise de façon à concrétiser les plans d'actions RH et aboutir à un véritable management des RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique de maîtrise des risques administratifs et juridiques, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Etude de cas concret, en

sous-groupes de 4 à 6 personnes. Durée 1h :

- analyse de contrats de travail

et proposition de corrections selon les cas.

Etude de cas concret, en

sous-groupes de 4 à 6 personnes. Durée 1h : vérification de bulletins de paie en mentionnant les anomalies rencontrées et leurs incidences.

Étude

de cas en sous-groupe de 3 personnes portant sur la formalisation d'un plan de développement des compétences, utilisant les différents dispositifs, au sein d'une PME. Durée 2h.

QCM

portant sur l'évaluation des connaissances en matière de droit du travail, rôles des différents organismes, et institutions, obligations réglementaires, sur les différents dispositifs d'adaptation de la masse salariale, en fonction de situations d'entreprises. Durée 3h.

Mini

cas d'évaluation de l'application des mesures en matière de droit disciplinaire sur des cas spécifiques d'entreprises. Durée 1h.

Étude

de cas en sous-groupe de 3 à 4 : Établir le tableau de bord RH d'une ETI (indicateurs RH) à partir des données RH brute fournies. Durée 2h. Pour chaque sous-groupe : simulation de présentation, analyse et commentaire du tableau de bord RH en Comité de Direction. Durée 20 mn.

RNCP35657BC04 — Développer des relations sociales positives, la qualité de vie au travail (QVT) et l'accompagnement des salariés

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser

les acteurs, la réglementation et l'histoire des relations sociales dans l'entreprise, pour comprendre leur positionnement et leur logique

Mettre

en place un dialogue positif et permanent, réglementaire et également informel, avec les représentants du personnel pour maintenir la cohésion sociale.

Manager

les relations sociales avec les différentes institutions représentatives du personnel, en négociant dans le respect du cadre réglementaire dans une volonté de dialogue social.

Mettre

en œuvre des stratégies et tactiques de négociation et d'influence en comprenant les enjeux des différentes parties et les jeux d'acteurs.

Anticiper

des situations critiques à partir d'indicateurs objectifs et de signaux faibles issus du terrain.

Proposer

des plans d'actions préventifs et curatifs adaptés aux situations critiques identifiées, en suivant leur mise en œuvre par la mesure des résultats obtenus afin d'être force de propositions de solutions alternatives pour la direction.

Mettre

en œuvre la politique santé et sécurité au travail avec les différentes instances représentatives (CSE, Médecine du travail ...) pour développer la QVT.

Créer

et animer un dispositif de prévention, d'évaluation et de réduction des risques psycho-sociaux.

Mettre

en place une mesure régulière du climat social dans l'entreprise et des indicateurs de bien-être au travail en mobilisant différents moyens de mesure et d'action (baromètres QVT, commission d'amélioration, dispositifs de veille et d'alerte...) pour contribuer à développer le bien-être au travail.

Adopter

une posture de conseil individuel (coach) pour écouter, comprendre, conseiller et orienter individuellement les salariés dans les différentes situations professionnelles qu'ils rencontrent.

Faire

le lien sur les différentes situations individuelles avec les managers de proximité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique liée au développement du dialogue social dans l'entreprise, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Etude de cas en sous-groupe de 4 à 6

personnes. Durée 1h30. Portant sur la préparation d'une négociation avec les

partenaires sociaux dans un contexte de crise et de tensions sociale.

Simulation

orale de négociation sociale avec les IRP, Évaluation des compétences comportementales mise en œuvre. Durée 30 mn par sous-groupe.

QCM d'évaluation des connaissances

et bonnes pratiques en matière de dialogue social et de relation avec les IRP. Durée 1h.

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique QVT à mettre en œuvre dans l'entreprise, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Cas d'entreprise, en sous-groupe de

de 4 à 6 personnes, portant sur le traitement d'une situation critique d'entreprise en matière de QVT : démarche de diagnostic, plans d'actions préventifs et curatifs. Durée 2h.

Réalisation de simulations

d'entretiens individuels avec des salariés (employés et cadres) sur des problématiques professionnelles et personnelles. Durée totale (préparation + entretien) 30 mn.

QCM d'évaluation des connaissances

en matière de réglementation, dispositifs et acteurs de la prévention des RPS.

RNCP35657BC05 — Développer l'engagement, la performance individuelle et collective, en facilitant la cohésion interne

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir

et piloter des actions visant à fidéliser les collaborateurs.

Mettre

en place et piloter un plan de marketing RH interne (promotion des métiers, des actions RH, des conditions de travail, des avantages) afin de décloisonner l'entreprise par une meilleure connaissance des métiers et en impulsant la transversalité.

Suivre

les indicateurs d'évolution des comportements des équipes (départ, motivation / performance collective, moral des équipes)

Concevoir

et former à l'animation des dispositifs d'évaluation et orientation des salariés en exploitant les résultats et en donnant du feed-back aux personnes concernées afin d'améliorer la professionnalisation des managers.

Elaborer

un référentiel de management propre à l'entreprise, opérationnel et concret et animer son appropriation par l'ensemble de la structure managériale.

Renforcer

en continu les compétences des managers en gestion et animation de leurs équipes.

Faciliter

la communication et la compréhension réciproque entre les salariés, les managers et la Direction.

Créer

et animer des dispositifs (groupes de travail, évènements, codéveloppement...)

qui contribuent à la cohésion au sein des équipes ainsi qu'entre les services et directions de l'entreprise

Agir

comme médiateur lorsque nécessaire, en comprenant les enjeux des différentes parties, pour trouver des solutions aux situations difficiles

Concilier

des contraires et des opposés, gérer des contradictions, concilier des contraintes, pour trouver des consensus, des compromis

Donner

le cap et des arbitrages clairs pour soutenir et accompagner son équipe dans le vécu des situations difficiles d'accompagnement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mission

de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique engagement individuel et collectif, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Etude de cas d'entreprises ayant des difficultés à fidéliser ses salariés : diagnostic des causes, proposition de plans d'actions et d'indicateurs de suivi des résultats.

Travail en binôme. Durée 1h30.

Travail en sous-groupe de 3 à 4 personnes : proposer une démarche complète d'évaluation des performances individuelles et collectives, intégrant les outils et supports d'évaluation et méthodes de réalisation des entretiens. Durée 2h.

Travail en binôme. Durée 1h30.

Réaliser l'étude comparative de différents référentiels de management, établir un référentiel de management type.

En sous-groupe de 3 à 4

personnes : étude de différentes situations d'entreprises portant sur la cohésion interne. Réaliser le diagnostic et préconiser les actions à mettre en œuvre par la DRH. Durée 2h.

Dans

le cadre de la Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, évaluation de la cohésion interne du groupe projet. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois

Conception,

organisation, animation et suivi de conférences sur les actualités et évolution des RH, réalisée en groupe de 5 personnes, devant des professionnels du secteur. Ces conférences sont ouvertes au public. Le groupe est évalué sur la thématique, l'organisation et l'animation de la conférence.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager en Ressources Humaines exerce ses activités prioritairement dans des structures de grande taille (plus de 200 salariés), dans le secteur public, associatif comme dans le secteur privé.

Les titulaires de la certification se placent dans :

- Toutes sociétés de services ou industrielles,
- Dans les Entreprises de Taille Intermédiaire (qui occupent entre 250 et 4999 salariés, selon la dénomination INSEE),

- Parfois dans des PME (qui occupent moins de 250 personnes, selon la dénomination INSEE),
- Sociétés de services en informatique, pour les SIRH,
- Cabinets de conseil en recrutement,
- Cabinets d'audit RH,
- Cabinets RH,
- Sociétés d'intérim,

Selon la taille de l'entreprise et l'organisation nationale ou internationale, le niveau de responsabilités dans chacun des champs des RH et la place des RH peuvent largement varier.

Il peut également exercer ses activités en tant que consultant, au sein de cabinets RH spécialisés dans l'audit et le conseil en Ressources Humaines pour les entreprises et organisations.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Sous la dénomination « Manager en Ressources Humaines », titre générique, nous retrouvons les fonctions et appellations suivantes :

- Responsable des Ressources Humaines
- Consultant RH / Conseiller RH externalisé
- Chargé RH et gestion des compétences
- Directeur ou Chef de projets RH / Chargé de mission RH
- Responsable formation

A partir de la stratégie de l'entreprise, le Manager en Ressources Humaines définit la politique RH à un horizon de 2 – 3

ans et la décline en stratégie RH. Il anticipe, pilote, administre, mobilise et développe les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise ou d'une organisation.

En tant que consultant RH au sein d'un cabinet, il conseille et accompagne les organisations clientes depuis la conception de leur stratégie RH jusqu'à la déclinaison et mise en œuvre des outils, la digitalisation et SIRH, y compris l'évaluation.

Dans des grands groupes, il peut être spécialisé sur des missions spécifiques, telles que gestion des emplois et compétences, mobilité, formation professionnelle, digitalisation et SIRH, gestion de la diversité...

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

1. A titre normal, le Mastère Spécialisé® s'adresse à des candidats :

- Diplômés d'une école d'ingénieurs habilitée par la Commission des titres d'ingénieur (CTI)
- Diplômés d'une école de management habilitée par la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) à délivrer le grade de master
- Diplômés de 3ème cycle universitaire ou équivalent, dont la liste est arrêtée par la Conférence des grandes écoles
- Titre inscrit au RNCP niveau 7 (ancienne nomenclature niveau I)
- Etrangers dont le diplôme est équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus
- Etudiants ayant validé une formation de niveau Master 1ère année, (par exemple, diplômés de maîtrise) justifiant de trois ans d'expérience professionnelle

2. A titre dérogatoire, l'accès est possible à toute personne :

- Titulaire d'un master 1, sans expérience professionnelle
- Titulaire d'un diplôme, de niveau licence, et justifiant d'une expérience professionnelle significative d'au moins 3 ans
- Tout candidat VAPP

Le taux d'admission à titre dérogatoire, accès avec M1 ou L3, est de 30% maximum des effectifs. L'admission par VAPP est de 40% maximum, mais le total des deux ne doit pas dépasser les 40%.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

4 personnes composent le jury, deux professionnels et deux représentants de TBS Business School.

Les représentants de TBS sont :

- Le Directeur des programmes Mastère Spécialisé,
- Le professeur responsable de la formation,

Les professionnels sont nouveaux chaque année et occupent des fonctions à responsabilité. Leur activité leur permet de juger des attendus professionnels de la certification.

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

4 personnes composent le jury, deux professionnels et deux représentants de TBS Business School.

Les représentants de TBS sont :

- Le Directeur des programmes Mastère Spécialisé,
- Le professeur responsable de la formation,

Les professionnels sont nouveaux chaque année et occupent des fonctions à responsabilité. Leur activité leur permet de juger des attendus professionnels de la certification.

COMPOSITION DU JURY — VAE

4 personnes composent le jury, deux professionnels et deux représentants de TBS Business School.

Les représentants de TBS sont :

- Le Directeur des programmes Mastère Spécialisé,
- Le professeur responsable de la formation,

Les professionnels sont nouveaux chaque année. Les fonctions occupées et leur activité leur permettent de juger des attendus professionnels de la certification. La parité employeur/salarié est contrôlée.

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		8 700 €
Selon la branche		7 000 € – 8 966 €
Prise en charge	Branches concernées	
8 700 €	Valeur par défaut · 199 branches	

8 966 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	17/06/2021
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/06/2026

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	26	0	96 %	73 %
2017	16	0	81 %	81 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28769

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42047

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35657/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	2
Organismes formateurs	2
Régions couvertes	2
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 01/2026 à 12/2027

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	8
Parcours menés à terme	4
Taux d'achèvement	50 %
Période	11/2022 – 09/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	8
Montant total engagé	51 254 €
Coût moyen par dossier	6 407 €
Durée moyenne	181 h
Période	10/2022 – 10/2024
France compétences	50 %
Entreprise	50 %
Reste à charge titulaire	1 %

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