

Manager en ressources humaines

RNCP35756 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 33060, 33091, 33047, 44508
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	08/07/2021
Date d'échéance	08/07/2024

Certificateur(s)

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

Partenaires habilités

33 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 33 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFC ALTERNANCE FORMATION COMMUNICATION	41885869200043	Former et organiser l'évaluation
AL FORMATION	—	Former et organiser l'évaluation
ASS APPRENTIS INDUSTRIEL COMMERCIAL	78407330600010	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600113	Former et organiser l'évaluation
B2H 13 AIX	81946418100034	Former et organiser l'évaluation
B2H13 MARSEILLE	81839227600015	Former et organiser l'évaluation
B2H83 FREJUS	85151781300024	Former et organiser l'évaluation
B2H 83 LA VALETTE	81839222700026	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LA CORREZE	13000770100027	Former et organiser l'évaluation
ECORIS	49836707700027	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 33 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp35756-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager en ressources humaines met en œuvre la politique de recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières de la structure, définie selon ses orientations stratégiques les objectifs de développement visés. Il contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail, et organise le dialogue social. La fonction inclut aujourd'hui la prise en compte des risques psychosociaux, la gestion de la qualité de vie au travail – QVT et la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise – RSE (lutte contre les discriminations, gestion du handicap, diversité, égalité homme femme, etc.).

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

ACTIVITÉS VISÉES

• Élaboration ou supervision de la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie, ...) grande entreprise, cabinet de consulting RH ...). En entreprise, le manager en ressources humaines et relations sociales 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).

Ses activités sont les suivantes :

- Définition et mise en œuvre de la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières, ...) de la structure
- Elaboration ou supervision de la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie, ...)
- Contrôle de l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail
- Organisation du dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise
- Participation à la définition des orientations stratégiques de la structure

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 en Ressources Humaines visé par la certification se déploie en 5 compétences principales :

- Élaborer une politique RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Organiser les relations sociales et les conditions de travail, dans une démarche RSE
- Mettre en œuvre la politique de recrutement
- Mettre en œuvre une politique de développement des compétences pour accompagner le changement
- Mettre en œuvre la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel

Blocs de compétences

RNCP35756BC01 — Élaborer une politique RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise à partir des priorités de la direction et de l'analyse des besoins RH recueillis auprès des directions opérationnelles, en appliquant des outils et pratiques RH efficaces et actuelles afin de proposer des orientations stratégiques réalistes en phase avec les objectifs de performance fixés.

En partant des orientations stratégiques de l'entreprise, élaborer le plan de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) et son processus de mise en œuvre, en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance, et en prenant en compte les enjeux de la diversité et de l'inclusion.

Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des compétences (GPEC), en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés.

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.

RNCP35756BC02 — Organiser les relations sociales et les conditions de travail, dans une démarche RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

À partir de l'évaluation du climat social, mettre en place les conditions de travail pour atteindre les résultats fixés par la Direction, en contrôlant la mise en application des obligations juridiques en matière de protection sociale, de santé et de sécurité au travail, en mettant en œuvre une démarche RSE incluant la prise en compte des situations de handicap.

Orchestrer la concertation et le dialogue social avec les membres du personnel ou leurs représentants, en organisant les élections du Conseil Économique et Social, en animant les réunions avec les partenaires sociaux, en négociant les accords d'entreprise et, le cas échéant, en gérant les crises, afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise.

Élaborer les actions de communication telles que définies dans la stratégie de communication RH interne, et en tenant compte du bilan social de l'entreprise, afin d'informer les syndicats et salariés des projets d'organisation des ressources humaines.

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.

RNCP35756BC03 — Mettre en œuvre la politique de recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

Recueillir les besoins en recrutement auprès des directions opérationnelles, en définissant les profils recherchés, en tenant compte des publics personnes en situation de handicap (PSH) dans la définition des postes et en tenant compte des budgets affectés, afin de lancer les recrutements nécessaires à l'activité de l'entreprise.

Choisir les sources (écoles, en interne ou externe,...) et canaux de recrutement (cabinets, cooptation, web,...) adaptés aux besoins et évolutions des métiers, en tenant compte des compétences disponibles en interne, et dans le respect des budgets définis, afin d'organiser des recrutements en adéquation avec la politique GPEC de l'entreprise.

Définir et mettre en œuvre un plan de communication, en capitalisant sur la stratégie de marque employeur préalablement élaborée, et en la déclinant selon les canaux et dispositifs de recrutement retenus, afin d'optimiser la recherche des talents.

En concertation avec les directions opérationnelles, organiser les parcours de sélection et d'intégration des candidats, en mettant en œuvre les dispositifs les plus adaptés, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, et cela afin d'assurer la qualité des recrutements attendus et limiter les défaillances en cours d'intégration.

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.

RNCP35756BC04 — Mettre en œuvre une politique de développement des compétences pour accompagner le changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer le plan de développement des compétences de l'entreprise, en s'appuyant les dispositifs de collecte de besoins en maintien et montée en compétences, en mobilisant les directions opérationnelles sur les obligations et enjeux de la GPEC, et en validant les actions de formations prioritaires et nécessaires, en vue d'accompagner les objectifs de performance de l'entreprise.

Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, afin de garantir la performance des collaborateurs et des équipes. Évaluer l'impact des formations au niveau individuel et collectif, en suivant la satisfaction, la fidélisation et la montée en compétences des salariés, en évaluant le retour sur investissement auprès des directions opérationnelles et en proposant des bilans réguliers à la Direction, afin d'ajuster les choix d'investissement.

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.

RNCP35756BC05 — Mettre en œuvre la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et mettre en œuvre un système de rémunération en s'appuyant sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction.

Contrôler la gestion de la paie en pilotant l'administration du personnel et de la paie, et en définissant les données de calcul permettant d'assurer la conformité des documents et des sommes versées.

Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales et des pratiques relatives à la gestion administrative du personnel, en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés.

Informers les salariés sur les dispositifs en matière de prévoyance, mutuelles, épargne salariale, intéressement, participation, proposés par l'entreprise, en diffusant les documentations nécessaires et à jour, en pilotant la relation avec les organismes partenaires afin d'assurer la compréhension de leurs usages et la fluidité des démarches.

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 de Manager en ressources humaines s'exercent dans tous les secteurs d'activité, de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines dédié). Les professionnels des RH peuvent aussi intervenir de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil en GRH.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Position hiérarchique : cadre supérieur ou assimilé

Position fonctionnelle : Le Manager en ressources humaines est un généraliste des ressources humaines et du management humain et organisationnel. Il est donc à même d'assurer tous les métiers de direction (ou conseil) 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 : - Gestionnaire 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)	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 titre "manager en ressources humaines" est accessible en 2 ans après l'obtention :

- d'une certification de niveau 6
- ou d'une certification de niveau 5 validée 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'une certification de niveau 7

;

- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, 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'une certification de niveau 7 ;

- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

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	6 548 €
Selon la branche	5 355 € – 7 286 €
Prise en charge	Branches concernées
6 548 €	Valeur par défaut · 183 branches
6 341 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
7 286 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP des entreprises privées de services à la personne, CPNEFP des jardineries et graineteries, Conseil des métiers RATP
6 741 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet, CPNEFP des commerces de gros
6 545 €	CPNE des Télécoms, CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services), CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
5 355 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
6 549 €	CPNE Travail Temporaire, CPNEFP de la Branche des organismes de formation
7 278 €	CPNEFP Commerce à distance

7 242 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 225 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 115 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
6 375 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
6 349 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 290 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
6 205 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
5 950 €	CPNEFP de la métallurgie
5 525 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites

Base légale

Date de décision	08/07/2021
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	08/07/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	118	1	94 %	71 %
2018	109	1	91 %	73 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34619

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38824

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34619

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35756/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1

Organismes certifiés Qualiopi

1

Sessions

de 09/2026 à 06/2028

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

130

Parcours menés à terme

128

Taux d'achèvement

98 %

Période

02/2022 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés

147

Montant total engagé

383 614 €

Coût moyen par dossier

2 610 €

Durée moyenne

333 h

Période

07/2021 – 06/2024

France compétences

80 %

Entreprise

9 %

Reste à charge titulaire

6 %

France Travail

5 %

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