

# Manager du développement des ressources humaines

RNCP35766 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315m                       |
| Formacode(s)            | 33054                      |
| Code(s) ROME            | M1502, M1503               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 08/07/2021                 |
| Date d'échéance         | 08/07/2023                 |

## Certificateur(s)

INSTITUT CATHOLIQUE DE PARIS · SIRET : 78428073700015

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les révolutions digitales et technologiques, l'internationalisation et la globalisation de l'économie, la démographie et l'urgence climatique, impactent avec rapidité nos sociétés, et avec elles, les systèmes de production de biens et de services, marchands et non marchands. Face à la complexité et à l'urgence de la situation, les organisations tentent de s'adapter le plus vite possible, en faisant évoluer leurs systèmes de management et de gestion, leurs structures ainsi que leurs modes de fonctionnement. Agilité, rapidité d'exécution, et apprentissage permanent sont devenus une nécessité, ce qui n'est pas sans créer des tensions au sein de corps sociaux en quête d'identité, de direction et de sens, face à un futur imprévisible, incertain, et difficile à se représenter.

Dans ce contexte inédit de transformation, la fonction RH

est conduite non seulement à assurer ses fondamentaux (administration et gestion du personnel, déclinaison opérationnelle des stratégies d'entreprise en stratégies et politiques RH, animation du dialogue social, ...), mais aussi à élargir ses missions. Les professionnels RH sont de plus en plus attendus sur le fait de :

- Comprendre les mutations à l'œuvre et apprécier leur impact sur le travail, les métiers, les postes, et leur organisation,
- Accompagner direction, encadrement et salariés, individuellement et collectivement, dans ces transformations, mais aussi parfois, les autres acteurs de l'écosystème (intérimaires, sous-traitants, co-entreprises, ...), à l'heure où la réputation se fait et se défait d'un coup de tweet, et où le salarié est aussi un citoyen, parfois militant au sein de l'organisation,
- Maintenir le lien humain, là où travail et management s'effectuent de plus en plus à distance, virtuellement, et de manière plus isolée que collective, en suscitant l'implication et l'engagement du plus grand nombre pour maintenir de l'affectio societatis,
- Utiliser avec vigilance et éthique les outils de traitement des données, les robots et les aides à la décision que constitue l'Intelligence Artificielle pour simplifier la vie des salariés tout au long de des processus RH les concernant, afin de prendre en compte leurs attentes, et créer ainsi une expérience positive,
- Mobiliser les acteurs de l'organisation dans l'exercice éthique de leur responsabilité économique, sociétale et environnementale.

Assurer le développement des Ressources Humaines à l'aune de ces enjeux, nécessite que les Managers RH acquièrent et renforcent

les compétences nécessaires pour investir ces nouveaux champs d'action, mettent en œuvre des pratiques RH inclusives et collaboratives, en inscrivant leur posture d'acteur dans une perspective humaine et éthique.

#### ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration d'une vision prospective des besoins RH de l'organisation

Mise en œuvre et ajustement de la stratégie de développement RH aux besoins de l'organisation

Structuration et management des processus de développement RH orientés collaborateurs (recrutement, formation, mobilité, évaluation, gestion de carrière, ...)

Pilotage du développement RH à partir des données du SIRH (bilan social,...)

Développement de la prévention des risques psychosociaux et des actions en faveur de la QVT

Négociation, accompagnement de la mise en place d'accords d'entreprise (ex : GPEC, QVT, RPS, rémunérations, égalité H/F, discrimination, handicap, télétravail, ...) et Mise en place d'une politique de rémunération équitable et valorisante

Cadrement de la stratégie d'accompagnement RH d'un projet de transformation

Construction du dispositif de conduite du changement RH et conduite dans le respect des valeurs et engagements RSE

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Construire une vision stratégique de développement RH

Assurer l'efficacité des processus de développement RH

Promouvoir des pratiques de management RH socialement responsables et inclusives

Conduire le changement RH d'un projet de transformation avec les managers et les salariés

## Blocs de compétences

### RNCP35766BC01 — Construire une vision stratégique de développement des RH

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'environnement externe (technologique, économique, démographique, légal, interculturel, concurrentiel, ...) pour appréhender les évolutions impactant les métiers et l'organisation.

Analyser le contexte interne, la mission et la stratégie de l'entreprise (internationalisation, diversification, recentrage, restructuration,) pour identifier les enjeux RH

Utiliser les outils de la GPEC pour transformer la vision prospective des enjeux RH en carte des métiers, emplois ou compétences clés, en tension ou critiques.

Inventorier avec l'encadrement les besoins prévisionnels (effectif, emploi, compétences) pour définir les objectifs de développement, de montées en compétences et de reconversion par rapport à l'existant.

Elaborer les plans d'action pluriannuels de gestion et développement RH par domaine (mobilité, formation, recrutement et reconversion par métier et emploi) pour atteindre les objectifs de performance économique et sociale.

Identifier des dispositifs et projets RH innovants pour faciliter la mise en œuvre du plan de développement RH.

Elaborer des dispositifs d'animation du plan de développement RH impliquant le management pour en assurer une gestion dynamique.

Piloter avec l'encadrement les actions/dispositifs de développement RH pour assurer l'évolution des compétences et sécuriser les parcours professionnels.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas

Dossier professionnel (Analyse de pratiques et recommandations)

### RNCP35766BC02 — Assurer l'efficacité des processus de développement RH

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les

contributions et les responsabilités des acteurs (professionnels RH, managers, ...) pour organiser le partage des rôles en matière de développement RH.

Associer les

collaborateurs à la conception des processus RH pour favoriser une expérience utilisateur positive

Formaliser les processus de développement RH (recrutement, formation, mobilité, ...) pour assurer aux acteurs un cadre d'action commun.

Elaborer un dispositif de suivi de la performance des processus pour améliorer leur efficacité.

Accompagner les acteurs de la fonction de développement RH dans la réalisation de leurs activités pour favoriser l'efficacité et la cohérence des pratiques.

Assurer la réalisation opérationnelle des activités de développement RH, dans le respect des procédures et du cadre légal, pour contribuer au déploiement des politiques RH

Animer les revues de mise en œuvre des plans de développement RH (recrutement, formation...) avec les professionnels RH et les managers pour s'assurer de l'atteinte des objectifs.

Définir les indicateurs et le tableau de bord du développement RH pour organiser la collecte des données dans le respect de la réglementation RGPD.

Analyser l'évolution des indicateurs pour suivre la mise en œuvre des plans de développement RH et préconiser les actions correctives si nécessaires

Accompagner l'évolution numérique du SIRH pour disposer d'outils performants de collecte et traitement des informations RH

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

Dossier professionnel (Analyse de pratiques et recommandations)

### **RNCP35766BC03 — Promouvoir des pratiques de management RH socialement responsables et inclusives**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux pour garantir la conformité réglementaire en matière de santé et sécurité au travail

Promouvoir une politique de Qualité de Vie au Travail pour tenir les engagements de la Marque Employeur de l'entreprise

Diffuser auprès des managers des pratiques de gestion de la diversité pour favoriser l'inclusion sociale

Elaborer une classification des postes et des emplois, en lien avec la convention collective nationale le cas échéant, pour établir un consensus sur la hiérarchie salariale

Proposer une politique de reconnaissance de la performance individuelle et collective (prime, intéressement, épargne entreprise et retraite, actionnariat, ...) pour soutenir l'engagement des salariés

Déployer des processus d'évaluation des contributions avec l'encadrement pour assurer une équité de traitement.

Préparer une négociation entre les parties prenantes, en prenant en compte leurs enjeux et intérêts et dans leur respect des règles, pour construire un consensus.

Conseiller les managers dans la mise en œuvre des accords d'entreprise, pour résoudre avec éthique les problèmes de gestion RH au sein de leurs équipes (litiges, harcèlement, discrimination, conflits relationnels, ...).

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

Dossier professionnel (Benkmarking)

### RNCP35766BC04 — Conduire le changement RH d'un projet de transformation avec les managers et les salariés

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les impacts opérationnels et organisationnels du projet de transformation (nouveau logiciel ERP, SIRH, télétravail, ...) pour définir le cadre de l'accompagnement RH.

Réaliser le diagnostic organisationnel, social, et culturel des services concernés pour identifier les leviers et les freins au changement

Proposer à la direction et au chef du projet une stratégie d'accompagnement des acteurs exposés au changement pour favoriser leur adhésion et leur participation.

Mettre en place le dispositif de conduite du changement RH au sein du pilotage du projet de transformation pour suivre le déroulement du plan d'accompagnement

Construire le dispositif de communication managériale et sociale autour du projet pour répondre avec cohérence aux réactions du terrain

Soutenir les managers dans l'animation de processus de communication et de médiation pour résoudre les tensions autour du projet

Animer les réunions d'information et de concertation avec les parties prenantes et les IRP pour renforcer la cohésion sociale autour du projet

Adapter sa posture en termes de communication et de leadership, pour concilier les intérêts des différentes parties prenantes, dans le respect des valeurs et engagement RSE de l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas et note de recommandations

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités sont concernés

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable du développement RH ; Responsable RRH ; HR Business Partner ;

Responsable recrutement ; Talent manager

; Responsable ; Responsable formation ; Responsable du développement ; Responsable administration RH et paie ;

Responsable mobilité et carrières ; Responsable du développement social ; Responsable aux relations sociales ;

Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; Consultant en risques psychosociaux ;

Consultant en recrutement ; Responsable SIRH ; Consultant RH

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |

|                                        |                                                                                                                                              |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>     | 24 %                                                                                                                                         |
| <b>Emplois saisonniers</b>             | 11 %                                                                                                                                         |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b> | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

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

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Avoir une licence d'état ou une certification de niveau 5, avec une expérience professionnelle en entreprise, et plus particulièrement en ressources humaines
- Avoir une licence de préférence dans une filière de sciences sociales (sociologie, psychologie, psychosociologie), d'économie et de sciences politiques, de Philosophie, de Gestion, d'Histoire, ...
- Avoir un bachelor en Ressources Humaines
- Avoir une Licence professionnelle de Gestion en Ressources Humaines

: Certification validée de niveau 6 en Ressources Humaines, comme notamment le titre Manager de politiques et stratégies des Ressources Humaines de l'ICP ou une certification validée de niveau 6, avec une expérience significative en RH.

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

Le jury est composé de 4 personnes :

- Un représentant de l'organisme certificateur, Président du jury
- Un professionnel issu du monde RH représentant des 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).

|                                |                   |
|--------------------------------|-------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 6 644 €           |
| <b>Selon la branche</b>        | 6 136 € – 6 821 € |

| Prise en charge | Branches concernées                                                                                                                |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 644 €         | Valeur par défaut · 205 branches                                                                                                   |
| 6 631 €         | CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement |
| 6 821 €         | CPNEFP ICGV entreprises de la viande                                                                                               |
| 6 809 €         | CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie                                                                              |
| 6 656 €         | CPNEFP des jardineries et graineteries                                                                                             |
| 6 566 €         | CPNEFP Commerce à distance                                                                                                         |
| 6 503 €         | CPNE Branche Caoutchouc                                                                                                            |
| 6 136 €         | CPNE des industries de santé (CPNEIS)                                                                                              |

## Base légale

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>Date de décision</b> | 08/07/2021 |
|-------------------------|------------|

Durée de l'enregistrement 2 ans

Date d'échéance de l'enregistrement 08/07/2023

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2019  | 24        | 0        | 89 %             | —            |
| 2018  | 20        | 0        | 90 %             | 63 %         |
| 2017  | 17        | 0        | 88 %             | 58 %         |

## Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)  
RNCP37857

## Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35766/>