

Manager des ressources humaines

RNCP36136 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 33052, 33060, 33036
Code(s) ROME	M1402, K2101, K2111, M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/01/2022
Date d'échéance	26/01/2024

Certificateur(s)

CTRE EUR EXAMENS FEDERATION EUR ECOLES · SIRET : 81425796000025

Partenaires habilités

49 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 49 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALFAE	88180578200011	Former
ALLIANCE EUROPEENNE	41035526700023	Former
ALTEA FORMATION	43780876900040	Former
ALYDRINE	84265306500016	Former
ARTEMYS	48879238300025	Former
ASS FORMATION SUPERIEURE ET DES ADULTES	41468497700013	Former
BLEU CONCEPT FORMATION	42070278900066	Former
C2 CONSULTING GROUP	79334148800013	Former
CAMPUS STRAT@INNOV PARIS	33944843300047	Former
CARRIERES ET CONSEIL	51182729700025	Former

Liste complète des 49 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36136-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines définit et met en oeuvre, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise, la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, rémunération, mobilité, gestion des carrières, sécurisation des parcours ...) de la structure dans le respect de la législation du travail. Il élabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...), contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail, organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Il

peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure. Son rattachement direct à la direction générale lui donne pour mission principale l'accompagnement du développement de l'entreprise dans ses aspects individuels et collectifs. Il peut encadrer une équipe en ressources humaines spécialisée dans le recrutement, le droit social, la formation ou la gestion des carrières.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration et pilotage d'une politique de management stratégique des ressources humaines adaptée aux besoins de l'organisation

Management du service RH de l'entreprise

Élaboration et pilotage d'une politique de veille RH

Développement et promotion d'une marque employeur cohérente

Développement et mise en oeuvre de la politique de recrutement et d'intégration de nouveaux collaborateurs

Intégration des nouveaux collaborateurs dans l'entreprise

Développement de l'employabilité des collaborateurs

Élaboration et mise en oeuvre d'une stratégie de développement des compétences

Supervision du cadre juridique et de la conformité de la gestion du personnel

Pilotage et contrôle de la politique de rémunération de l'entreprise

Représentation de l'entreprise dans les relations avec le CSE

Élaboration d'une politique de Qualité de Vie au Travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir les orientations RH à privilégier

Piloter l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique relevant de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et du Développement Durable

Élaborer des indicateurs de performance RH

Analyser les besoins inhérents au fonctionnement du service RH

Manager l'équipe RH

Superviser la mise en place d'une veille juridique et réglementaire

Organiser une veille digitale RH adaptée au secteur d'activité de l'entreprise

Développer une marque employeur attractive

Développer une culture du management durable en initiant des projets RSE

Superviser la promotion de la marque employeur en interne et en externe

Définir une stratégie de recrutement adaptée à la culture de l'entreprise

Piloter le diagnostic du besoin en compétences de l'organisation

Superviser le choix des outils de sourcing, de la méthode de recrutement et des supports de diffusion de l'offre

Construire des trames d'entretiens

Concevoir un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs

Concevoir le référentiel métiers-compétences de l'entreprise

Elaborer le processus des évaluations annuelles et des entretiens professionnels

Conseiller les salariés et les managers de proximité dans le choix des formations à réaliser

Piloter la gestion des compétences et des métiers

Elaborer un cahier des charges en vue de sélectionner les organismes de formation

Adapter les procédures internes aux évolutions juridiques

Définir et mettre en oeuvre une politique de prévention des risques professionnels

Assurer l'application des règles sur la gestion du handicap et de la diversité

Organiser les élections du Comité Social Economique (CSE)

Animer les négociations avec les partenaires sociaux

Elaborer une politique de qualité de vie au travail

Elaborer des accords d'organisation du travail

Superviser la mise en place et le respect des règles, des obligations du droit du travail et de la protection sociale applicables au sein de la structure

Définir la politique de rémunération adaptée aux besoins de l'entreprise

Définir des règles liées à la rémunération individualisée

Superviser le planning de réalisation des actions de formation

Elaborer et mettre en oeuvre les outils d'évaluation du dispositif de formation

Blocs de compétences

RNCP36136BC01 — Manager la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les orientations RH à privilégier

Piloter l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique relevant de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et du Développement Durable

Élaborer des indicateurs de performance RH

Analyser les besoins inhérents au fonctionnement du service RH

Manager l'équipe RH

Superviser la mise en place d'une veille juridique et réglementaire

Organiser une veille digitale RH adaptée au secteur d'activité de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etude de cas réel ou reconstitué de stratégie RH (production écrite avec présentation orale)
- Réalisation d'une note de préconisations RSE (production écrite)
- Elaboration d'un plan d'action (production écrite)
- Réalisation d'une note portant sur la mise en place d'un plan de veille (production écrite avec présentation orale)

RNCP36136BC02 — Élaborer et piloter une politique de recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer une marque employeur attractive

Développer une culture du management durable en initiant des projets RSE

Superviser la promotion de la marque employeur en interne et en externe

Définir une stratégie de recrutement adaptée à la culture de l'entreprise

Piloter le diagnostic du besoin en compétences de l'organisation

Superviser le choix des outils de sourcing, de la méthode de recrutement et des supports de diffusion de l'offre

Construire des trames d'entretiens

Concevoir un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation professionnelle autour de la simulation du processus de recrutement de candidats (production d'un rapport écrit)
- Réalisation d'un rapport d'activité, dans le cadre d'une mission réalisée en entreprise (Production écrite et présentation à l'oral)
- Elaboration d'un plan d'action (production écrite avec présentation orale)

RNCP36136BC03 — Élaborer et piloter une politique de développement des compétences et des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir le référentiel métiers-compétences de l'entreprise

Elaborer le processus des évaluations annuelles et des entretiens professionnels

Conseiller les salariés et les managers de proximité dans le choix des formations à réaliser

Piloter la gestion des compétences et des métiers

Elaborer un cahier des charges en vue de sélectionner les organismes de formation

Superviser le planning de réalisation des actions de formation

Elaborer et mettre en œuvre les outils d'évaluation du dispositif de formation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Réalisation d'un rapport d'activité, dans le cadre d'une mission réalisée en entreprise (Production écrite et présentation à l'oral)
- Elaboration du référentiel métiers-compétences à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué (Production écrite et présentation à l'oral)
- Réalisation d'un plan de développement des compétences à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué (Production écrite)

RNCP36136BC04 — Piloter la gestion administrative et réglementaire du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Adapter les procédures internes aux évolutions juridiques

Définir et mettre en œuvre une politique de prévention des risques professionnels

Assurer l'application des règles sur la gestion du handicap et de la diversité

Superviser la mise en place et le respect des règles, des obligations du droit du travail et de la protection sociale applicables au sein de la structure

Définir la politique de rémunération adaptée aux besoins de l'entreprise

Définir des règles liées à la rémunération individualisée

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- À partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué, réalisation d'audits portant sur la politique de rémunération mise en place, les procédures internes, la politique de prévention des risques professionnels (productions écrites)

RNCP36136BC05 — Piloter les relations sociales individuelles et collectives

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser les élections du Comité Social Economique (CSE)

Animer les négociations avec les partenaires sociaux

Elaborer une politique de qualité de vie au travail

Elaborer des accords d'organisation du travail

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Réalisation d'un rapport d'activité, dans le cadre d'une mission réalisée en entreprise (Production écrite et présentation à l'oral)
- Mise en situation professionnelle réalisée autour de la simulation d'une réunion du CSE (production orale)
- Elaboration d'un plan d'action à partir d'un cas pratique (production écrite)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des ressources humaines peut exercer dans tout secteur d'activité et toute taille d'entreprise.

L'activité et son niveau de responsabilité varient selon la taille et le secteur d'entreprise. Dans les grands groupes, les ressources humaines sont un service organisé en département RH avec une véritable équipe gérée par un directeur de ressources humaines, occupant une position stratégique avec des processus de déploiement largement diffusés et appliqués auprès de l'ensemble des collaborateurs.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable en management des ressources humaines

Responsable du personnel

Responsable des ressources humaines RRH

Responsable paie et administration du personnel

Coordinateur des ressources humaines

Responsable du développement RH

Responsable formation

Responsable des carrières

Responsable GPEC

Responsable mobilité professionnelle et recrutement

Responsable du dialogue social

Responsable des rémunérations et du contrôle de gestion social

Consultant ou conseiller en fonctions RH

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Néant

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)	2 565 €
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) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	55 574
Jugés difficiles à recruter	35 %
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 W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la préparation à la certification « Manager des Ressources Humaines » est ouvert de plein droit à tout(e) titulaire d'un diplôme ou titre de niveau attestant d'un niveau 6 ou équivalent dans le domaine du management et/ou des ressources humaines. Les candidats doivent également avoir validé le niveau d'anglais correspondant au niveau B1 du CECRL.

À titre dérogatoire, l'accès à la certification pourra être ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau 5 d'études de gestion, d'économie ou de droit et attestant d'une expérience professionnelle, en continu ou en discontinu, dans les ressources humaines.

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

Le jury est composé de trois membres dont 2 professionnels externes (un employeur et un salarié)

ACCESSIBLE EN OUTRE-MER

Polynésie française

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	8 226 €
Selon la branche	5 500 € – 8 226 €
Prise en charge	Branches concernées

8 226 €	Valeur par défaut · 199 branches
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNE Banque, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant, CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
5 500 €	CPNE désinfection, désinsectisation et dératisation, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
8 000 €	CPNE chimie
7 800 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
7 480 €	CPNEF de l'audiovisuel
7 400 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	26/01/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/01/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	46	1	83 %	36 %
2018	43	0	80 %	45 %
2017	37	0	82 %	42 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31913

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38438

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

https://www.fede.education/wp-content/uploads/2022/06/2021-07-RNCP-Manager-des-ressources-humaines_compressed.pdf

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36136/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	109
Parcours menés à terme	95
Taux d'achèvement	87 %

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	115
Montant total engagé	321 996 €
Coût moyen par dossier	2 800 €
Durée moyenne	380 h
Période	02/2022 – 01/2024
France compétences	91 %
Reste à charge titulaire	6 %
France Travail	2 %
OPCO	1 %
Entreprise	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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