

Manager des ressources humaines

RNCP36666 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33060, 33035, 33047
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/07/2022
Date d'échéance	01/07/2023

Certificateur(s)

MBA INSTITUTE · SIRET : 50388652500024

CENTRE D ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100066

CTRE ETUDES FORMATION ALPES SAVOIE · SIRET : 75313914600017

CENTRE ETUDES EUROPEEN RHONE ALPES · SIRET : 37815351400021

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100074

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST	91487009200014	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FRANCAIS DE GESTION	43219776200185	Former et organiser l'évaluation
SOCIETE FRANCAISE ETUDE FORMATION	39512947100086	Former et organiser l'évaluation
SOCIETE FRANCAISE ETUDE FORMATION	39512947100094	Former et organiser l'évaluation
SOCIETE POUR LA FORMATION DE L'ENTREPRISE ALPES SAVOIE	75315914400017	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification « Manager des Ressources Humaines » vise à répondre aux besoins en compétences de ce métier. Les professionnels de ce métier doivent être en mesure de :

- Concevoir la stratégie des ressources humaines ;
- Organiser et piloter la gestion des ressources humaines ;
- Concevoir et piloter les relations sociales individuelles et collectives ;
- Manager les équipes et accompagner les projets RH.

Les compétences visées par cette certification sont soumises à une évolution des modes de travail :

- La digitalisation et la transformation numériques ont un impact sur les méthodes de travail et l'automatisation de certains services administratifs, avec le développement des SIRH ;
- Le développement des outils de contrôle et de reporting se développent dans tous les métiers des RH ;
- Les exigences en droit social s'accroissent et nécessitent des compétences juridiques en droit du travail ou de la sécurité sociale toujours plus fortes face à la complexification de la réglementation.

Les métiers visés par la certification doivent prendre également en compte les enjeux de la RSE et la prise en compte du handicap ainsi que de la diversité. Ces enjeux ont un impact sur l'entreprise, ses collaborateurs et ses candidats depuis le recrutement jusqu'au départ à la retraite.

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de la stratégie des ressources humaines ;

Organisation et pilotage de la gestion des ressources humaines ;

Conception et pilotage des relations sociales individuelles et collectives ;

Management des équipes et accompagnement des projets RH.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser la veille et la prospective sur les métiers, pratiques, outils et processus de gestion des ressources humaines
Accompagner et conseiller la direction sur la stratégie des ressources humaines et organisationnelle y compris sur les éléments de RSE

Elaborer un plan de communication interne afin de présenter la stratégie des RH, de politique sociale et/ou de stratégie organisationnelle

Définir le plan de transformation organisationnelle

Proposer une stratégie pour améliorer l'expérience collaborateur de son recrutement à son départ

Mesurer les retombées des actions RH et organisationnelles décidées et si nécessaire mettre en place des actions correctives

Réaliser un audit des rémunérations afin d'évaluer l'efficacité de la politique de rémunération

Concevoir et mettre en œuvre une politique de rémunération efficace et équitable en cohérence avec la stratégie décidée et les performances attendues

Mesurer la masse salariale et la maîtriser afin de pouvoir établir des comparaisons avec le ratio moyen sur son secteur, mieux visualiser son modèle économique et développer une stratégie RH de moyen et long terme

Améliorer les conditions et l'organisation du travail en interne en créant des indicateurs de suivi de la performance

Veiller au respect des obligations légales en matière de droit du travail et de droit social

Définir les besoins informatiques et en système d'information à des fins d'amélioration du service RH

Améliorer le fonctionnement et la performance de l'équipe paie

Proposer ou améliorer le régime de prévoyance collective en étudiant les garanties mises en place et en (re)négociant les accords avec les parties prenantes

Piloter le recrutement et la gestion des candidatures internalisées ou externalisées au niveau national et international en intégrant une politique de recrutement en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Définir les actions de communication en matière de marque employeur afin de faire rayonner la notoriété et l'image de l'entreprise

Définir les actions de e-recrutement en intégrant les outils collaboratifs et multicanaux jusqu'à l'intégration du candidat (onboarding)

Mettre en place (ou améliorer) le processus de gestion des emplois et des parcours professionnels

Elaborer le plan de développement des carrières et de la mobilité géographique

Auditer le process de la formation professionnelle de l'entreprise en identifiant les atouts et risques ainsi que les acteurs relais

Définir la politique de formation professionnelle afin d'améliorer l'expérience collaborateur et de retenir les talents

Suivre et évaluer le plan de formation instauré et si nécessaire mettre en place des actions correctives

Conduire les réunions du CSE et instaurer un dialogue social de qualité par la négociation

Concevoir ou améliorer la prévention des risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail des salariés

Accompagner et animer son équipe de collaborateurs RH

Répartir les missions, tâches et temps de travail en fonction des contraintes internes et externes

Adapter son mode de management aussi bien au niveau individuel que collectif

Conduire la réalisation d'un audit organisationnel et RH

Mettre en œuvre la conduite du changement (technologique, économique et/ou organisationnel)

Accompagner les projets liés au développement durable et à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Dans le cadre d'une gestion de crise ou d'une restructuration, mener à bien les négociations sociales et s'assurer de la stratégie mise en place dans les temps impartis, en limitant les risques judiciaires et en maîtrisant les coûts

Blocs de compétences

RNCP36666BC01 — Concevoir la stratégie des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser la veille et la prospective sur les métiers, pratiques, outils et processus de gestion des ressources humaines
Accompagner et conseiller la direction sur la stratégie des ressources humaines et organisationnelle y compris sur les éléments de RSE

Elaborer un plan de communication interne afin de présenter la stratégie des RH, de politique sociale et/ou de stratégie organisationnelle

Définir le plan de transformation organisationnelle

Proposer une stratégie pour améliorer l'expérience collaborateur de son recrutement à son départ

Mesurer les retombées des actions RH et organisationnelles décidées et si nécessaire mettre en place des actions correctives

Réaliser un audit des rémunérations afin d'évaluer l'efficacité de la politique de rémunération

Concevoir et mettre en œuvre une politique de rémunération efficace et équitable en cohérence avec la stratégie décidée et les performances attendues

Mesurer la masse salariale et la maîtriser afin de pouvoir établir des comparaisons avec le ratio moyen sur son secteur, mieux visualiser son modèle économique et développer une stratégie RH de moyen et long terme

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas individuelle avec remise d'un dossier écrit.

Etude de cas en groupe avec remise d'un dossier écrit.

RNCP36666BC02 — Organiser et piloter la gestion des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Améliorer les conditions et l'organisation du travail en interne en créant des indicateurs de suivi de la performance

Veiller au respect des obligations légales en matière de droit du travail et de droit social

Définir les besoins informatiques et en système d'information à des fins d'amélioration du service RH

Améliorer le fonctionnement et la performance de l'équipe paie

Proposer ou améliorer le régime de prévoyance collective en étudiant les garanties mises en place et en (re)négociant les accords avec les parties prenantes

Piloter le recrutement et la gestion des candidatures internalisées ou externalisées au niveau national et international en intégrant une politique de recrutement en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Définir les actions de communication en matière de marque employeur afin de faire rayonner la notoriété et l'image de l'entreprise

Définir les actions de e-recrutement en intégrant les outils collaboratifs et multicanaux jusqu'à l'intégration du candidat (onboarding)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en groupe avec remise d'un dossier écrit.

Simulation professionnelle avec dossier écrit et soutenance orale.

Simulation professionnelle avec soutenance orale et remise d'un dossier écrit

RNCP36666BC03 — Concevoir et piloter les relations sociales individuelles et collectives

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place (ou améliorer) le processus de gestion des emplois et des parcours professionnels

Elaborer le plan de développement des carrières et de la mobilité géographique

Auditer le process de la formation professionnelle de l'entreprise en identifiant les atouts et risques ainsi que les acteurs relais

Définir la politique de formation professionnelle afin d'améliorer l'expérience collaborateur et de retenir les talents

Suivre et évaluer le plan de formation instauré et si nécessaire mettre en place des actions correctives

Conduire les réunions du CSE et instaurer un dialogue social de qualité par la négociation

Concevoir ou améliorer la prévention des risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail des salariés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en groupe avec remise d'un dossier écrit soutenance orale.
Simulation professionnelle avec présentation type PowerPoint et présentation à l'oral.

RNCP36666BC04 — Manager les équipes et accompagner les projets RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner et animer son équipe de collaborateurs RH
Répartir les missions, tâches et temps de travail en fonction des contraintes internes et externes
Adapter son mode de management aussi bien au niveau individuel que collectif
Conduire la réalisation d'un audit organisationnel et RH
Mettre en œuvre la conduite du changement (technologique, économique et/ou organisationnel)
Accompagner les projets liés au développement durable et à la responsabilité sociétale de l'entreprise
Dans le cadre d'une gestion de crise ou d'une restructuration, mener à bien les négociations sociales et s'assurer de la stratégie mise en place dans les temps impartis, en limitant les risques judiciaires et en maîtrisant les coûts

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche appliquée avec soutenance orale.
Cas pratique avec remise d'un dossier écrit et soutenance orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de manager des ressources humaines s'exerce dans tous les secteurs d'activités et aussi bien dans les grandes entreprises que dans les PME-PMI françaises et étrangères, les filiales de multinationales, les cabinets et prestataires vus ci-dessus, les collectivités territoriales et le monde associatif.
L'activité varie selon le secteur, la taille de la structure et du périmètre de la population gérée. Les missions varient aussi selon la présence dans l'organisation de services dédiés en matière de recrutement, de formation et de rémunération.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur/trice des ressources humaines ;
- Manager des ressources humaines ;
- Responsable des ressources humaines ;
- Responsable du développement RH ;
- Responsable du recrutement, expert(e) en recrutement, talent acquisition specialist ;
- Consultant(e) RH

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune

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

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

Président du jury, Directeur de la certification, 2 professionnels du domaine extérieurs à la certification, 2 membres intervenant dans la certification

COMPOSITION DU JURY — VAE

Président du jury, 2 professionnels du secteur, 2 membres de l'organisme de formation

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	6 809 €
Selon la branche	5 782 € – 6 885 €

Prise en charge	Branches concernées
6 809 €	Valeur par défaut · 174 branches
6 885 €	CPNE autoroutes, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des Télécoms, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNE industries alimentaires diverses
6 465 €	CPNE Banque, CPNE Travail Temporaire, CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 113 €	CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
6 631 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 503 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
6 858 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
6 656 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
6 566 €	CPNEFP Commerce à distance
6 518 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
6 300 €	CPNEFP de la métallurgie
5 808 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
5 782 €	CPNEFP des commerces de gros

Base légale

Date de décision	01/07/2022
Durée de l'enregistrement	1 an
Date d'échéance de l'enregistrement	01/07/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	220	1	83 %	—
2019	195	1	91 %	79 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28191

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37748

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36666/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	11
Parcours menés à terme	9
Taux d'achèvement	82 %
Période	08/2022 – 05/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	48 237 €
Coût moyen par dossier	4 824 €
Durée moyenne	451 h
Période	08/2022 – 05/2023
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	21 %
France Travail	18 %

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