

Manager des ressources humaines

RNCP36986 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 315, 315t
Formacode(s)	33035, 33054, 33091, 33047, 33049
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/10/2022
Date d'échéance	24/10/2024

Certificateur(s)

TALIS COMPETENCES & CERTIFICATIONS · SIRET : 34959731000086

Partenaires habilités

55 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 55 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFC ALTERNANCE FORMATION COMMUNICATION	41885869200043	Former et organiser l'évaluation
AKOR ALTERNANCE	35176305700061	Former et organiser l'évaluation
ALYDRINE	84265306500016	Former et organiser l'évaluation
ASS GESTION ENSEMBLE SCOLAIRE CATHOLIQUE	43868938200036	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION EUROPE TECHNIQUE	33054216800027	Former et organiser l'évaluation
ASSOC INSTITUTION ST ASPAIS DE MELUN	35319145500016	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600063	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600097	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600105	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600113	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 55 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36986-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des Ressources Humaines conçoit, met en œuvre, pilote et évalue la politique RH de l'entreprise dans ses différents volets (recrutement, rémunération, développement des compétences, mobilité, gestion des carrières, organisation et qualité du dialogue social, ...). En optimisant le système d'information RH de la structure, il élabore et supervise les process de gestion administrative et sociale des relations de travail (dossiers individuels, paie, traitement des litiges...), dans le respect de l'application des obligations légales et conventionnelles. Garant de la qualité du climat social, il accompagne toutes les transformations de l'entreprise et supervise les opérations de

communication interne qui en découlent.

ACTIVITÉS VISÉES

Réalisation d'un audit-diagnostic de la fonction RH s'appuyant sur un système de veille économique, social et sectoriel

Définition et la conception d'une stratégie RH en cohérence avec la politique générale de l'entreprise

Préparation d'un projet de transformation sociale et étude des conditions de réalisation

Conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet de transformation sociale avec accompagnement des équipes dans la conduite du changement

Conception et la mise en œuvre d'une démarche de GPEC/GEPP et de gestion des carrières

Mise en œuvre des volets recrutement et rémunération de la stratégie RH

Appui de proximité aux managers opérationnels dans la déclinaison des différentes facettes de la fonction RH

Conception, le pilotage et le déploiement du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines)

Management des relations sociales, du dialogue social et de la communication interne

Management opérationnel du service RH et l'évaluation du travail de l'équipe

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Conduire un audit social de l'entreprise et du service RH en s'appuyant sur les données de nature externe et interne issues de la veille afin de réaliser un diagnostic faisant ressortir des axes de progrès

Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique générale, en tenant compte des évolutions macroéconomiques et sociétales, des enjeux spécifiques à la fonction, ainsi que des caractéristiques de l'organisation et de ses projets de transformation

afin de définir les orientations stratégiques

Concevoir la stratégie RH de l'entreprise, la décliner en termes de plans d'action justifiant chacune de ses dimensions au regard des éléments de diagnostic, d'objectifs et de moyens opérationnels et la présenter au comité de direction afin de favoriser l'évolution et l'épanouissement des salariés

Définir la politique handicap de l'entreprise, en élaborant le process d'intégration, afin d'accompagner et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Evaluer les impacts de nature organisationnelle, humaine et environnementale d'un projet de transformation sociale, en caractérisant les différentes natures de risque et en prenant en compte les enjeux du développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Evaluer les impacts de nature organisationnelle, humaine et environnementale d'un projet de transformation sociale, en caractérisant les différentes natures de risque et en prenant en compte les enjeux du développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Etablir le plan de communication du projet de transformation sociale en tenant compte du contexte du projet, de l'analyse des différents groupes cibles, des objectifs de communication et du message transmis afin de mobiliser les équipes

Piloter un projet de transformation sociale, en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise et dans le souci de l'adhésion des équipes au changement, en intégrant les enjeux de la politique RSE, pour accompagner le développement et l'adaptation permanente de l'entreprise à son environnement

Appliquer des mesures d'accompagnement du changement, notamment en termes de communication interne et de formation, afin de favoriser les conditions de réussite d'un projet de transformation sociale

Concevoir et piloter une démarche de GPEC/GEPP et de gestion des carrières, à partir d'éléments de diagnostic internes et externes, afin de développer et d'adapter le capital humain de l'entreprise

Elaborer le programme de professionnalisation et de développement des compétences, en prenant en compte l'évolution des métiers et de leur environnement, en s'appuyant sur l'analyse des données et des besoins individuels ou collectifs recueillis par la veille, lors des entretiens professionnels ou auprès des managers opérationnels, pour accroître la performance économique et sociale dans l'entreprise et favoriser la mobilité

Définir une politique de marque employeur attractive, dans le respect des orientations générales de l'entreprise et en cohérence avec la stratégie RH prédéfinie,

en anticipant et en intégrant les évolutions sociétales et sectorielles ainsi que leurs impacts potentiels, afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences nécessaires aux changements à venir

Mettre en œuvre une politique de rémunération de nature à favoriser l'implication, la fidélisation des collaborateurs, la performance économique et le climat social

Conseiller et appuyer les managers opérationnels en identifiant leurs besoins RH et en tenant compte des

caractéristiques propres de leur service, afin de favoriser et d'optimiser la réussite de leurs projets d'activité

Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le système d'information des Ressources Humaines, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant à la fiabilité, à l'actualisation et à la sécurisation des données, afin d'optimiser et de rationaliser l'ensemble des domaines d'activités de la fonction

Mesurer l'efficacité des différents volets opérationnelles de la stratégie RH, à partir de tableaux de bord et d'indicateurs de retour sur investissement, pour évaluer dans le temps la performance et la valeur ajoutée de la fonction au sein de l'entreprise

Contrôler l'application et la conformité des obligations légales, réglementaires et conventionnelles, en s'appuyant sur les différentes sources de droit, afin de rendre conforme les process RH, de sécuriser les relations de travail et de prévenir les litiges et les contentieux

Manager les relations sociales avec les différentes instances représentatives du personnel afin de contribuer à l'amélioration du climat social, de la communication interne, des conditions de travail et de la performance économique de l'entreprise, en respectant les obligations légales et en organisant les négociations annuelles obligatoires

Concevoir et planifier les opérations de communication interne, en adéquation avec la stratégie RH et la marque employeur, afin de favoriser la compréhension, l'implication des collaborateurs et le maintien d'un climat social positif

Contrôler et analyser les dossiers de nature litigieuse ou contentieuse, en s'appuyant sur les règles de droit et l'appui éventuel d'un conseil externe, afin de faire respecter les intérêts de l'entreprise et de limiter les risques juridiques

Concevoir le process d'organisation du service RH de l'entreprise en prenant en compte les orientations générales de l'entreprise, en planifiant et en répartissant le travail à produire, en mettant en œuvre un style et des modalités de management adaptés à l'optimisation du travail de l'équipe, afin de déployer au quotidien et dans la durée les différents axes de la stratégie RH

Organiser le travail des membres de son équipe en tenant compte des compétences de chacun et en favorisant le maintien dans l'emploi

des salariés du service en situation de handicap, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs au niveau collectif et individuel

Piloter la mise en place de l'organisation de la collaboration à distance, en appliquant la politique relative au télétravail et en évaluant la sécurité des données, afin de s'assurer de l'adéquation entre collaborateur et organisation distancielle

Valoriser et évaluer le travail des membres de l'équipe RH, en conduisant les entretiens professionnels et les entretiens périodiques d'appréciation, afin d'optimiser leur performance individuelle et leur parcours professionnel

Planifier et mettre en œuvre les actions de professionnalisation du service RH, en s'appuyant sur les résultats des entretiens, afin de développer les compétences des collaborateurs et d'améliorer la performance collective du service

Blocs de compétences

RNCP36986BC01 — Elaborer la stratégie ressources humaines de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer un dispositif de veille sur les évolutions se produisant dans l'environnement de l'entreprise en définissant et en organisant les moyens nécessaires à son exercice, afin d'en anticiper les impacts sur la fonction RH

Conduire un audit social de l'entreprise et du service RH en s'appuyant sur les données de nature externe et interne issues de la veille afin de réaliser un diagnostic faisant ressortir des axes de progrès

Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique générale, en tenant compte des évolutions macroéconomiques et sociétales, des enjeux spécifiques à la fonction, ainsi que des caractéristiques de l'organisation et de ses projets de transformation

afin de définir les orientations stratégiques

Concevoir la stratégie RH de l'entreprise, la décliner en termes de plans d'action justifiant chacune de ses dimensions au regard des éléments de diagnostic, d'objectifs et de moyens opérationnels et la présenter au comité de direction afin de favoriser l'évolution et l'épanouissement des salariés

Définir la politique handicap de l'entreprise, en élaborant le process d'intégration, afin d'accompagner et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Conception et justification d'une stratégie Ressources Humaines

RNCP36986BC02 — Accompagner la transformation sociale de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer les impacts de nature organisationnelle, humaine et environnementale d'un projet de transformation sociale, en caractérisant les différentes natures de risque et en prenant en compte les enjeux du développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Evaluer les impacts de nature organisationnelle, humaine et environnementale d'un projet de transformation sociale, en caractérisant les différentes natures de risque et en prenant en compte les enjeux du développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Etablir le plan de communication du projet de transformation sociale en tenant compte du contexte du projet, de l'analyse des différents groupes cibles, des objectifs de communication et du message transmis afin de mobiliser les équipes

Piloter un projet de transformation sociale, en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise et dans le souci de l'adhésion des équipes au changement, en intégrant les enjeux de la politique RSE, pour accompagner le développement et l'adaptation permanente de l'entreprise à son environnement

Appliquer des mesures d'accompagnement du changement, notamment en termes de communication interne et de formation, afin de favoriser les conditions de réussite d'un projet de transformation sociale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Conception et justification d'un projet de transformation impactant la dimension sociale de l'entreprise

RNCP36986BC03 — Piloter la politique de développement des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir et piloter une démarche de GPEC/GEPP et de gestion des carrières, à partir d'éléments de diagnostic internes et externes, afin de développer et d'adapter le capital humain de l'entreprise

Elaborer le programme de professionnalisation et de développement des compétences, en prenant en compte l'évolution des métiers et de leur environnement, en s'appuyant sur l'analyse des données et des besoins individuels ou collectifs recueillis par la veille, lors des entretiens professionnels ou auprès des managers opérationnels, pour accroître la performance économique et sociale dans l'entreprise et favoriser la mobilité

Définir une politique de marque employeur attractive, dans le respect des orientations générales de l'entreprise et en cohérence avec la stratégie RH prédéfinie,

en anticipant et en intégrant les évolutions sociétales et sectorielles ainsi que leurs impacts potentiels, afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences nécessaires aux changements à venir

Mettre en œuvre une politique de rémunération de nature à favoriser l'implication, la fidélisation des collaborateurs, la performance économique et le climat social

Conseiller et appuyer les managers opérationnels en identifiant leurs besoins RH et en tenant compte des caractéristiques propres de leur service, afin de favoriser et d'optimiser la réussite de leurs projets d'activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : Elaboration d'un process de gestion prévisionnelle des emplois et compétences

RNCP36986BC04 — Piloter la gestion sociale du capital humain

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le système d'information des Ressources Humaines, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant à la fiabilité, à l'actualisation et à la sécurisation des données, afin d'optimiser et de rationaliser l'ensemble des domaines d'activités de la fonction

Mesurer l'efficacité des différents volets opérationnelles de la stratégie RH, à partir de tableaux de bord et d'indicateurs de retour sur investissement, pour évaluer dans le temps la performance et la valeur ajoutée de la fonction au sein de l'entreprise

Contrôler l'application et la conformité des obligations légales, réglementaires et conventionnelles, en s'appuyant sur les différentes sources de droit, afin de rendre conforme les process RH, de sécuriser les relations de travail et de prévenir les litiges et les contentieux

Manager les relations sociales avec les différentes instances représentatives du personnel afin de contribuer à l'amélioration du climat social, de la communication interne, des conditions de travail et de la performance économique de l'entreprise, en respectant les obligations légales et en organisant les négociations annuelles obligatoires

Concevoir et planifier les opérations de communication interne, en adéquation avec la stratégie RH et la marque employeur, afin de favoriser la compréhension, l'implication des collaborateurs et le maintien d'un climat social positif

Contrôler et analyser les dossiers de nature litigieuse ou contentieuse, en s'appuyant sur les règles de droit et l'appui éventuel d'un conseil externe, afin de faire respecter les intérêts de l'entreprise et de limiter les risques juridiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : Analyse d'un Système d'Information des Ressources Humaines

RNCP36986BC05 — Manager le service ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir le process d'organisation du service RH de l'entreprise en prenant en compte les orientations générales de l'entreprise, en planifiant et en répartissant le travail à produire, en mettant en œuvre un style et des modalités de management adaptés à l'optimisation du travail de l'équipe, afin de déployer au quotidien et dans la durée les différents axes de la stratégie RH

Organiser le travail des membres de son équipe en tenant compte des compétences de chacun et en favorisant le maintien dans l'emploi

des salariés du service en situation de handicap, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs au niveau collectif et individuel

Piloter la mise en place de l'organisation de la collaboration à distance, en appliquant la politique relative au télétravail et en évaluant la sécurité des données, afin de s'assurer de l'adéquation entre collaborateur et organisation distancielle

Valoriser et évaluer le travail des membres de l'équipe RH, en conduisant les entretiens professionnels et les entretiens périodiques d'appréciation, afin d'optimiser leur performance individuelle et leur parcours professionnel

Planifier et mettre en œuvre les actions de professionnalisation du service RH, en s'appuyant sur les résultats des entretiens, afin de développer les compétences des collaborateurs et d'améliorer la performance collective du service

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : l'organisation du service RH et l'évaluation de l'équipe

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La fonction Ressources Humaines développe des activités transversales présentes dans tous les secteurs de l'économie.

Le Manager des Ressources Humaines exerce essentiellement dans des entreprises de taille moyenne à grande. Dans les petites et très petites entreprises, la gestion des Ressources Humaines étant généralement assurée par le dirigeant de l'entreprise, il n'y a en conséquence généralement pas de poste de Manager des Ressources Humaines. Le champ des employeurs dans le privé et le public est très large, et recouvre l'ensemble des secteurs de l'économie d'un pays :

- groupes et filiales de grandes entreprises, PME/PMI du secteur privé dans le domaine du service, du commerce, du BTP et de l'industrie - organismes publics, parapublics, collectivités territoriales - cabinets de consultants, de conseil, société de services, sociétés de service et d'ingénierie informatiques (SSI), entreprises de services numériques (ESN).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager des ressources humaines/RH (HR [Human Resources] manager)

Directeur des Ressources Humaines

DRH adjoint

Adjoint/coordonateur ressources humaines

Responsable de l'administration du personnel

Responsable des ressources humaines (RRH)

Responsable de la gestion des ressources humaines

Responsable du personnel

Responsable paie et administration du personnel

Responsable/chef de département/service RH

Administrateur des ressources humaines

RRH multisite/régional

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification de niveau 6, préférentiellement mais non exclusivement dans des disciplines conduisant à des fonctions support en entreprise (filières droit, économie, gestion, commerce, sciences humaines).
Licence généraliste ou professionnelle ou Bachelor ou titre de niveau 6 attestant de 180 ECTS
ou se prévaloir d'une expérience professionnelle significative, notamment dans la fonction Ressources Humaines, et pouvoir de ce fait accéder à la préparation du titre par la voie d'une réduction de parcours au vu du profil du candidat.
? Validation des Acquis Professionnels et Personnels

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

Le Jury est composé de 5 membres dont 4 professionnels du secteur non intervenants dans l'établissement (2 membres du collège employeur et 2 membres du collège salarié)
Le président du jury est désigné par l'ensemble des membres parmi les professionnels extérieurs à l'établissement.

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	7 556 €
Selon la branche	6 400 € – 7 587 €
Prise en charge	Branches concernées
7 556 €	Valeur par défaut · 183 branches
7 587 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE de l'immobilier, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des Télécoms

6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton
7 306 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 200 €	CPNE chimie
6 902 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 713 €	CPNEFP de la métallurgie
6 469 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
6 400 €	CPNE Banque

Base légale

Date de décision	24/10/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/10/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	258	0	55 %	28 %
2019	247	0	84 %	35 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP11553

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40244

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36986/>

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 10/2026 à 09/2028

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	4
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	50 %
Période	06/2023 – 01/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	4
Montant total engagé	5 159 €
Coût moyen par dossier	1 290 €
Durée moyenne	894 h
Période	05/2023 – 07/2024
France compétences	98 %
Reste à charge titulaire	2 %

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