

Manager des ressources humaines

RNCP37851 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2026

Certificateur(s)

ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE · SIRET : 53835166900014

Partenaires habilités

54 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 54 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADMETIS	79983464300030	Former et organiser l'évaluation
ANTEE FORMATION	47960778000042	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA EVRY	49478955500013	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA MARNE LA VALLEE	50081928900017	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA PARIS LA DEFENSE	50123141900034	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA SAINT QUENTIN EN YVELINES	50096054700015	Former et organiser l'évaluation
ASS ECOLE TECHNIQUE LA CHATAIGNERAIE	77570084200013	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DE L'ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES	80760437600028	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900030	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900063	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 54 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37851-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le service des Ressources Humaines est devenu depuis quelques années éminemment stratégique pour servir le bon développement de l'entreprise. La gestion du capital humain est depuis une dizaine d'années, considérée comme un levier de performance des entreprises incontournable. Au même moment, l'évolution de ses pratiques s'est opérée de manière particulièrement importante : nouvelles technologies, digitalisation des entreprises, arrivée des nouvelles générations, disparition de métiers et émergence de nouveaux, etc. Les mutations de la société frappent de plein fouet l'organisation même des entreprises, soumettant ces dernières à des exercices de transformation et d'adaptation successifs. Les nombreuses crises – dérèglement climatique, crise sanitaire, crise économique, déstabilisation internationale par la guerre en Ukraine – ont pour effet d'accélérer les tendances initiées et demandent au service des Ressources Humaines d'être en capacité d'accompagner cette accélération.

Au côté de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction Générale de l'entreprise, le/la Manager des Ressources Humaines pilote le capital humain. Garant du déploiement opérationnel de la politique RH, il/elle doit aujourd'hui être doté de nombreuses compétences nouvelles, nécessaires à l'atteinte de ses objectifs. Le/la Manager des ressources humaines tient un rôle essentiel auprès des opérationnels de son périmètre, rôle de conseil et de ressources en appui des managers.

Devant les nouvelles exigences des salariés et dans un contexte de guerre de talents et de pénurie de salariés dans des secteurs désertés, les outils numériques et le marketing RH apparaissent comme des ressources techniques, nécessitant des compétences spécifiques indispensables pour assurer l'engagement des collaborateurs. Le/la Manager des Ressources Humaines devra savoir gérer l'ensemble des solutions numériques mises à disposition.

C'est pour répondre à ces différents besoins en compétences nouvelles que la certification « Manager des Ressources Humaines », créée en 2011, s'adapte. Elle a fait ainsi évoluer les activités clés du/de la Manager des Ressources Humaines, pour armer les certifiés et leur permettre de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés.

ACTIVITÉS VISÉES

Participation ou pilotage global de l'emploi et des mobilités, pour assurer le déploiement de la stratégie de l'entreprise

Mise en œuvre des actions ressources humaines conformément au scénario arrêté par la direction des ressources humaines ou la direction générale de l'entreprise

Pilotage de la gestion des rémunérations dans le cadre du déploiement du scénario retenu

Mise en œuvre de la conduite du changement en lien avec les attentes des salariés, les nouvelles relations au travail et la digitalisation des processus RH

Promotion de l'engagement des salariés par un marketing RH construit et une posture cohérente

Mise en œuvre du processus de formation des salariés en lien avec la transformation des métiers et l'adaptation des compétences des salariés

Application conforme de la législation du travail et de la convention collective (si l'entreprise y est rattachée)

Gestion administrative du personnel et digitalisation des processus ou amélioration, dans le respect des principes du Règlement Général à la Protection des Données (RGPD) et les dispositions en vigueur de la loi dite « Informatique et Libertés »

Gestion des contentieux et des actions disciplinaires

Promotion de l'image de marque employeur

Animation du dialogue social

Promotion de la politique RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

A partir de la politique ressources humaines de l'entreprise et pour garantir la présence des compétences nécessaires à

sa stratégie globale, piloter les effectifs de son périmètre par l'intermédiaire d'un processus GEPP. Pour ce faire, coordonner la création ou l'actualisation du répertoire des emplois et de la cartographie des compétences de son périmètre de responsabilités et préparer l'ensemble des éléments à présenter aux instances représentatives du personnel pour accord

Mener ou participer à l'élaboration et au déploiement de la politique d'emploi et de mobilité à partir du processus de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) afin de produire les scénarii envisagés en réponse aux besoins stratégiques de l'organisation, inclure dans les scénarii les actions

d'inclusion des salariés en situation de handicap ou la mise en place de la contrepartie Agefiph, garantir un travail

collaboratif avec les acteurs décisionnels

Conformément au scénario arrêté, répartir les actions entre recrutements, mobilité interne, nationale ou internationale, ou recours à des professionnels externe dits « freelance », ou à des établissements faisant travailler des personnes en situation de handicap ; afin d'attirer les postulants ou d'encourager les mobilités internes, exposer des solutions de rémunérations attractives, à partir des résultats issus des

études de rémunération correspondant au secteur d'activité de l'entreprise, selon le degré de tension sur les métiers

Organiser le reporting RH conformément aux critères de l'organisation, en élaborant les tableaux de bord de suivi des effectifs et garantir un contrôle des actions menées en incluant le suivi budgétaire

Afin d'accompagner le volet financier de la politique des ressources humaines, participer à la maîtrise de la masse salariale en assurant l'analyse et le suivi de son périmètre et notamment mesurer les effets techniques de l'augmentation des salaires

envisagée, des études de rémunération du secteur d'activité. Contribuer aux prises de décisions de la direction générale en matière de composantes des rémunérations individuelles ou collectives en rapportant les éléments de son périmètre aux éléments financiers globaux

Réaliser le pilotage des outils périphériques de rémunération (avantages sociaux obligatoires : mutuelle, intéressement à partir d'un seuil, ou volontaires : participation...) et être le relais des besoins des managers aux questions de leurs équipes

Assurer le pilotage des transformations organisationnelles, en accompagnant les managers et les salariés pour coconstruire en mode projet, les nouvelles conditions de travail (workshops sur l'évolution des rythmes de travail, la digitalisation de l'entreprise, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que sur l'hybridation du travail entre distanciel et présentiel), et obtenir leur adhésion, garantie de la réussite de l'entreprise ; prévoir des dispositifs adaptés aux salariés en situation de handicap

Mener une veille sur le cadre juridique et conventionnel des nouvelles formes d'organisation du travail pour mettre en place des actions visant à améliorer la qualité de vie au travail et évaluer la performance des nouvelles politiques RH en matière d'organisation du travail pour une amélioration continue

Pour organiser la digitalisation des processus RH, faire une cartographie des activités à faible valeur ajoutée pouvant être digitalisées et des activités à forte valeur ajoutée effectuées par l'équipe ; en conséquence, mettre en place une nouvelle répartition du travail des équipes RH, en tenant compte des particularités à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap

Pour accompagner l'engagement et l'implication des salarié(e)s nouvellement recruté(e)s, construire un processus d'intégration (on boarding)

conforme aux valeurs affichées par l'entreprise et aux promesses faites lors du recrutement et faire collaborer les équipes d'accueil ; inclure les adaptations nécessaires aux personnes en situation de handicap

Pour maintenir le niveau de motivation des salarié(e)s, identifier les leviers par un travail participatif : mise en œuvre d'enquêtes qualité par sondage, animation de focus group internes, réalisation d'interviews individuelles, implémentation d'outils de feedbacks de l'expérience salariée et surveillance de la cohérence entre les conditions de travail internes et les promesses de la communication corporate et commerciale de l'organisation

En réponse, concevoir des stratégies de motivation individuelle et collective et diagnostiquer les « situations-problèmes » individuelles et collectives ; réaliser un travail collaboratif avec les managers dans la gestion de la motivation de leurs équipes

Après avoir identifié les besoins en compétences transmis par les départements de son périmètre, puis via les entretiens professionnels, les demandes de formation des salariés, construire le plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel afin de soutenir la performance de l'entreprise et veiller à la conformité des dispositifs de formation avec le cadre juridique et réglementaire ; pour répondre à l'obligation d'employabilité des personnels tout au long de la vie, accompagner les salariés à déterminer leur trajectoire professionnelle et les conseiller sur les différents dispositifs existants

Pour garantir le dialogue social, respecter les étapes de la communication avec les instances représentatives du personnel et veiller à l'application des dispositions des conventions collectives relatives à la formation du secteur d'activité

Identifier et mettre en œuvre les actions de formation dédiées en cas de fusion-acquisition et ou de transformation des organisations afin d'accompagner les changements

Réaliser une veille permanente de la législation du travail et de la/des conventions collectives de rattachement, afin de garantir l'application du cadre juridique de l'ensemble des actions RH, encadrées par ces normes (les contrats de travail, de leur signature à leur rupture, la création et la révision du document unique d'évaluation des risques (DUER), le règlement intérieur, les normes de sécurité et de santé au travail ; pour les entreprises de plus de 250

salariés, veiller à la désignation d'un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ...)

Pour permettre une gestion administrative optimale, avec accès direct des salariés à un espace individuel, et traitement des actions administratives collectives et individuelles, liées à la gestion du personnel, mener le projet d'implémentation d'un SIRH en lien avec un prestataire externe ou la DSI (direction des systèmes d'information), dans le respect du RGPD,

ou participer à son amélioration ; concevoir et superviser la production de tableaux de bord de suivi des activités du personnel ; prévoir les modalités d'une utilisation à destination des différents handicaps pouvant être présents parmi le personnel

Piloter l'administration de la relation de travail employeur/employés, exemple : rédaction, signature des contrats de travail et conservation de l'ensemble des documents légaux, conformément aux obligations légales en vigueur, en utilisant les outils numériques dédiés, en collaboration avec les managers concernés

Superviser la gestion du processus de paie, en organisant et garantissant sa fiabilité, vérifier la mise en œuvre des déclarations administratives obligatoires ; veiller à la mise en place effective de la couverture sociale obligatoire du personnel (mutuelle et prévoyance), conformément à la convention collective ; collaborer avec les managers pour obtenir de façon fluide les éléments variables de rémunération

Pour sécuriser les contentieux et les actions disciplinaires avec le personnel appliquer la règle de droit ou le règlement intérieur et adopter une posture éthique dans le traitement des désaccords et leurs solutions (entretiens managériaux, disciplinaires, de ruptures de contrat de travail...) ;

Accompagner le management pour une continuité dans l'application de l'engagement de traitement éthique des dysfonctionnements, favoriser la posture de médiation en organisant des workshops sur la médiation intraentreprise

Pour garantir une cohérence entre les promesses de la communication corporate, de la communication commerciale et celles de la communication interne de l'entreprise et ainsi contribuer au renforcement de sa réputation, de son attractivité et de sa capacité à fidéliser l'ensemble du personnel, élaborer un plan de communication interne en collaboration étroite avec le département communication de l'entreprise ou avec la direction générale (selon la taille)

Veiller à segmenter les destinataires des informations transmises, pour délivrer des messages correspondants aux intérêts des personnels ciblés ; organiser des événements réguliers et fédérateurs, relayés par les réseaux sociaux adaptés, pour avoir un rayonnement externe et générer en interne un sentiment d'appartenance

Participer au

maintien d'un climat social contribuant à la performance de l'entreprise, en tenant compte de la stratégie de la direction générale en matière d'organisation globale des activités et du travail. En conséquence jouer un rôle de conseil auprès de la hiérarchie, notamment en lui transmettant régulièrement les résultats des indicateurs de suivi qualitatif et quantitatif du climat social, assortis de recommandations afin d'anticiper les conflits sociaux et intervenir dans l'intérêt conjoint de la direction générale et des salariés

Organiser les relations avec les instances représentatives du personnel pour assurer la tenue des concertations régulières, encadrées par la législation ainsi que celles requérant, par application du droit du travail, soit une consultation pour avis soit pour négociation d'un accord, chaque fois que les actions décidées par la direction générale, le nécessitent

Pour répondre à l'engagement social de l'entreprise et au cadre légal, organiser avec la direction générale ou la direction des ressources humaines fonctionnelle, une démarche de qualité de vie au travail et participer à l'élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux (primaires-secondaires-tertiaire) mais aussi des risques professionnels (santé et sécurité des salariés y compris ceux contenus dans le DUERP) et accompagner les pratiques managériale et relationnelles pour mettre en œuvre un climat de bien-être au travail

Pour permettre une inclusion positive des personnes en situation de handicap, que ce soit à leur accueil lors de l'intégration ou tout au long de leur présence dans les effectifs, sensibiliser et/ou former les salariés et managers aux différents handicaps et à leur acceptation

Pour répondre à l'engagement sociétal de l'entreprise, participer à l'élaboration d'une politique environnementale de l'entreprise (écoconception des processus d'organisation, des comportements y compris managériaux...), inclure les salariés dans ce projet global afin d'obtenir leur adhésion

Blocs de compétences

RNCP37851BC01 — Mise en œuvre de la politique des Ressources Humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir de la politique ressources humaines de l'entreprise et pour garantir la présence des compétences nécessaires à

sa stratégie globale, piloter les effectifs de son périmètre par l'intermédiaire d'un processus GEPP. Pour ce faire, coordonner la création ou l'actualisation du répertoire des emplois et de la cartographie des compétences de son périmètre de responsabilités et préparer l'ensemble des éléments à présenter aux instances représentatives du personnel pour accord

Mener ou participer à l'élaboration et au déploiement de la politique d'emploi et de mobilité à partir du processus de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) afin de produire les scénarii envisagés en réponse aux besoins stratégiques de l'organisation, inclure dans les scénarii les actions

d'inclusion des salariés en situation de handicap ou la mise en place de la contrepartie Agefiph, garantir un travail collaboratif avec les acteurs décisionnels

Conformément au scénario arrêté, répartir les actions entre recrutements, mobilité interne, nationale ou internationale, ou recours à des professionnels externe dits « freelance », ou à des établissements faisant travailler des personnes en situation de handicap ; afin d'attirer les postulants ou d'encourager les mobilités internes, exposer des solutions de rémunérations attractives, à partir des résultats issus des

études de rémunération correspondant au secteur d'activité de l'entreprise, selon le degré de tension sur les métiers

Organiser le reporting RH conformément aux critères de l'organisation, en élaborant les tableaux de bord de suivi des effectifs et garantir un contrôle des actions menées en incluant le suivi budgétaire

Afin d'accompagner le volet financier de la politique des ressources humaines, participer à la maîtrise de la masse salariale en assurant l'analyse et le suivi de son périmètre et notamment mesurer les effets techniques de

l'augmentation des salaires

envisagée, des études de rémunération du secteur d'activité. Contribuer aux prises de décisions de la direction générale en matière de composantes des rémunérations individuelles ou collectives en rapportant les éléments de son périmètre aux éléments financiers globaux

Réaliser le pilotage des outils périphériques de rémunération (avantages sociaux obligatoires : mutuelle, intéressement à partir d'un seuil, ou volontaires : participation...) et être le relais des besoins des managers aux questions de leurs équipes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Elaboration de la politique des Ressources Humaines

Production d'un dossier écrit et entretien avec le jury

RNCP37851BC02 — Optimisation de la performance sociale dans un contexte de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer le pilotage des transformations organisationnelles, en accompagnant les managers et les salariés pour coconstruire en mode projet, les nouvelles conditions de travail (workshops sur l'évolution des rythmes de travail, la digitalisation de l'entreprise, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que sur l'hybridation du travail entre distanciel et présentiel), et obtenir leur adhésion, garantie de la réussite de l'entreprise ; prévoir des dispositifs adaptés aux salariés en situation de handicap

Mener une veille sur le cadre juridique et conventionnel des nouvelles formes d'organisation du travail pour mettre en place des actions visant à améliorer la qualité de vie au travail et évaluer la performance des nouvelles politiques RH en matière d'organisation du travail pour une amélioration continue

Pour organiser la digitalisation des processus RH, faire une cartographie des activités à faible valeur ajoutée pouvant être digitalisées et des activités à forte valeur ajoutée effectuées par l'équipe ; en conséquence, mettre en place une nouvelle répartition du travail des équipes RH, en tenant compte des particularités à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap

Pour accompagner l'engagement et l'implication des salarié(e)s nouvellement recruté(e)s, construire un processus d'intégration (on boarding)

conforme aux valeurs affichées par l'entreprise et aux promesses faites lors du recrutement et faire collaborer les équipes d'accueil ; inclure les adaptations nécessaires aux personnes en situation de handicap

Pour maintenir le niveau de motivation des salarié(e)s, identifier les leviers par un travail participatif : mise en œuvre d'enquêtes qualité par sondage, animation de focus group internes, réalisation d'interviews individuelles, implémentation d'outils de feedbacks de l'expérience salariée et surveillance de la cohérence entre les conditions de

travail internes et les promesses de la communication corporate et commerciale de l'organisation

En réponse, concevoir des stratégies de motivation individuelle et collective et diagnostiquer les « situations-problèmes » individuelles et collectives ; réaliser un travail collaboratif avec les managers dans la gestion de la motivation de leurs équipes

Après avoir identifié les besoins en compétences transmis par les départements de son périmètre, puis via les entretiens professionnels, les demandes de formation des salariés, construire le plan de développement des compétences annuel ou pluriannuel afin de soutenir la performance de l'entreprise et veiller à la conformité des dispositifs de formation avec le cadre juridique et réglementaire ; pour répondre à l'obligation d'employabilité des personnels tout au long de la vie, accompagner les salariés à déterminer leur trajectoire professionnelle et les conseiller sur les différents dispositifs existants

Pour garantir le dialogue social, respecter les étapes de la communication avec les instances représentatives du personnel et veiller à l'application des dispositions des conventions collectives relatives à la formation du secteur d'activité

Identifier et mettre en œuvre les actions de formation dédiées en cas de fusion-acquisition et ou de transformation des organisations afin d'accompagner les changements

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Optimisation de la performance sociale dans un contexte de transformation

Production d'un dossier écrit et entretien avec le jury

RNCP37851BC03 — Supervision de la gestion administrative du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille permanente de la législation du travail et de la/des conventions collectives de rattachement, afin de garantir l'application du cadre juridique de l'ensemble des actions RH, encadrées par ces normes (les contrats de travail, de leur signature à leur rupture, la création et la révision du document unique d'évaluation des risques (DUER), le règlement intérieur, les normes de sécurité et de santé au travail ; pour les entreprises de plus de 250 salariés, veiller à la désignation d'un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ...)

Pour permettre une gestion administrative optimale, avec accès direct des salariés à un espace individuel, et traitement des actions administratives collectives et individuelles, liées à la gestion du personnel, mener le projet d'implémentation d'un SIRH en lien avec un prestataire externe ou la DSI (direction des systèmes d'information), dans le respect du RGPD,

ou participer à son amélioration ; concevoir et superviser la production de tableaux de bord de suivi des activités du personnel ; prévoir les modalités d'une utilisation à destination des différents handicaps pouvant être présents parmi le personnel

Piloter l'administration de la relation de travail employeur/employés, exemple : rédaction, signature des contrats de travail et conservation de l'ensemble des documents légaux, conformément aux obligations légales en vigueur, en utilisant les outils numériques dédiés, en collaboration avec les managers concernés

Superviser la gestion du processus de paie, en organisant et garantissant sa fiabilité, vérifier la mise en œuvre des déclarations administratives obligatoires ; veiller à la mise en place effective de la couverture sociale obligatoire du personnel (mutuelle et prévoyance), conformément à la convention collective ; collaborer avec les managers pour obtenir de façon fluide les éléments variables de rémunération

Pour sécuriser les contentieux et les actions disciplinaires avec le personnel appliquer la règle de droit ou le règlement intérieur et adopter une posture éthique dans le traitement des désaccords et leurs solutions (entretiens managériaux, disciplinaires, de ruptures de contrat de travail...)

Accompagner le management pour une continuité dans l'application de l'engagement de traitement éthique des dysfonctionnements, favoriser la posture de médiation en organisant des workshops sur la médiation intraentreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Elaboration d'un plan de supervision de la gestion administrative du personnel

Production d'un dossier écrit et entretien avec le jury

RNCP37851BC04 — Promotion de l'engagement social et sociétal

LISTE DE COMPÉTENCES

Pour garantir une cohérence entre les promesses de la communication corporate, de la communication commerciale et celles de la communication interne de l'entreprise et ainsi contribuer au renforcement de sa réputation, de son

attractivité et de sa capacité à fidéliser l'ensemble du personnel, élaborer un plan de communication interne en collaboration étroite avec le département communication de l'entreprise ou avec la direction générale (selon la taille) Veiller à segmenter les destinataires des informations transmises, pour délivrer des messages correspondants aux intérêts des personnels ciblés ; organiser des événements réguliers et fédérateurs, relayés par les réseaux sociaux adaptés, pour avoir un rayonnement externe et générer en interne un sentiment d'appartenance

Participer au

maintien d'un climat social contribuant à la performance de l'entreprise, en tenant compte de la stratégie de la direction générale en matière d'organisation globale des activités et du travail. En conséquence jouer un rôle de conseil auprès de la hiérarchie, notamment en lui transmettant régulièrement les résultats des indicateurs de suivi qualitatif et quantitatif du climat social, assortis de recommandations afin d'anticiper les conflits sociaux et intervenir dans l'intérêt conjoint de la direction générale et des salariés

Organiser les relations avec les instances représentatives du personnel pour assurer la tenue des concertations régulières, encadrées par la législation ainsi que celles requérant, par application du droit du travail, soit une consultation pour avis soit pour négociation d'un accord, chaque fois que les actions décidées par la direction générale, le nécessitent

Pour répondre à l'engagement social de l'entreprise et au cadre légal, organiser avec la direction générale ou la direction des ressources humaines fonctionnelle, une démarche de qualité de vie au travail et participer à l'élaboration d'un plan de prévention des risques psychosociaux (primaires-secondaires-tertiaire) mais aussi des risques professionnels (santé et sécurité des salariés y compris ceux contenus dans le DUERP) et accompagner les pratiques managériale et relationnelles pour mettre en œuvre un climat de bien-être au travail

Pour permettre une inclusion positive des personnes en situation de handicap, que ce soit à leur accueil lors de l'intégration ou tout au long de leur présence dans les effectifs, sensibiliser et/ou former les salariés et managers aux différents handicaps et à leur acceptation

Pour répondre à l'engagement sociétal de l'entreprise, participer à l'élaboration d'une politique environnementale de l'entreprise (écoconception des processus d'organisation, des comportements y compris managériaux...), inclure les salariés dans ce projet global afin d'obtenir leur adhésion

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : Elaboration de la promotion de l'engagement social et sociétal

Production d'un dossier écrit et entretien avec le jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Manager des ressources humaines s'exerce tout secteur d'activité confondu et sa présence interne est nécessaire dès que l'entreprise atteint un effectif supérieur à 50 salariés.

Lorsque le/la manager des ressources humaines appartient à une grande entreprise ou une ETI importante en effectif et qu'il/elle est opérationnel(le), il/elle travaille au sein d'une filiale, d'un établissement, d'un site de production, ou d'une zone géographique selon l'organisation de l'entreprise.

Il/elle peut également fonctionnellement, être responsable d'un département soit de développement RH, soit de gestion des rémunérations, soit de gestion des relations sociales, soit de la communication en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'organisation structurelle.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager des Ressources Humaines

Responsable des Ressources Humaines

Chargé de Ressources Humaines

Responsable formation

Responsable développement RH

Chargé de développement RH

Chargé de missions RH

Talent acquisition

Consultant(e) Ressources Humaines

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 LA VALIDATION

Titre de Niveau 6 ou équivalent quelle que soit la filière suivie ou au moins deux années d'expérience professionnelle (Avis de la Commission Pédagogique) dans des responsabilités managériales de gestion de Ressources Humaines. Le candidat doit être titulaire d'un titre de niveau 5 ou équivalent quelle que soit la filière suivie pour un parcours en 3 ans.

L'admission se fait sur dossier, tests et entretien de motivation.

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

Un représentant du certificateur qui peut être un formateur qui n'a pas formé les candidats

Deux représentants du métier visé par la certification professionnelle

COMPOSITION DU JURY — VAE

- Deux représentants du certificateur qui peuvent être des formateurs
- Deux représentants du métier visé par la certification professionnelle

Avec un équilibre femmes/hommes recherché

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	8 759 €
Selon la branche	6 500 € – 8 845 €
Prise en charge	Branches concernées
8 759 €	Valeur par défaut · 179 branches

8 845 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire, CPNE autoroutes, CPNE de l'immobilier
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP Carrières et matériaux
8 800 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
8 520 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
8 100 €	CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
8 000 €	CPNE chimie
7 650 €	CPNEF de l'audiovisuel
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 600 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2026
Date de dernière délivrance possible	19/07/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	146	0	88 %	60 %
2020	142	0	84 %	59 %
2019	66	0	88 %	76 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34731

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42638

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34731, RNCP35756, RNCP36361, RNCP36411

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37851/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	8
Organismes gestionnaires (CFA)	7
Organismes formateurs	7
Régions couvertes	6
Départements couverts	7
Organismes certifiés Qualiopi	7
Formations à distance	2
Sessions	de 09/2025 à 07/2028

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	60
Parcours menés à terme	7
Taux d'achèvement	12 %
Période	05/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	75
Montant total engagé	357 012 €
Coût moyen par dossier	4 760 €
Durée moyenne	471 h
Période	04/2025 – 06/2026
France compétences	65 %
OPCO	17 %
Reste à charge titulaire	7 %
Entreprise	5 %
France Travail	5 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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