

Manager du développement des ressources humaines

RNCP37857 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	100
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)

INSTITUT CATHOLIQUE DE PARIS · SIRET : 78428073700015

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE REGIONAL DE FORMATION MULTIPROFESSIONNEL	34182077700033	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager du développement des ressources humaines exerce ses activités en PME, en ETI, en filiale ou au siège de grands groupes, en France ou à l'international. Plus rarement dans des TPE.

Selon la taille des effectifs de l'entité concernée, il ou elle sera plus polyvalente ou plus spécialisée dans un domaine du développement RH (recrutement, intégration, formation, mobilité, inclusion, ...), centré sur une activité (production, distribution, ...) ou centré sur des catégories de métiers ou de population.

Cependant, dans les entreprises de taille comprise entre 50 et 200 personnes, le professionnel RH est d'abord centré sur les fondements du métier : administration et paie, avec une composante développement (recrutement, intégration, formation).

En termes de responsabilité et d'autonomie, le manager du développement des ressources humaines est un cadre, placé sous l'autorité d'un directeur des RH, d'un responsable des RH ou d'un directeur du développement RH, selon la taille et l'organisation de l'entreprise. Lorsqu'il s'agit de start-up ou d'associations, ce généraliste peut parfois avoir parfois un statut d'employé ou d'agent de maîtrise, alors que le niveau d'autonomie mis en œuvre est celui d'un cadre.

Le Manager du développement des Ressources Humaines peut œuvrer au sein du secteur privé, des trois fonctions publiques ou du tiers-secteur associatif.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités du manager de développement RH sont les suivantes :

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

Ajustement de la stratégie de développement RH aux besoins de l'organisation

Mise en œuvre de la stratégie de développement RH

Structuration des processus de développement RH orientés collaborateurs

Management des processus de développement RH (recrutement, mobilité, évaluation, gestion de carrières..)

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
 Mise en place d'une politique de rémunération équitable et valorisante
 Négociation et accompagnement de la mise en place d'accords d'entreprise (ex : GPEC, QVT, RPS, rémunérations, égalité H/F, discrimination, handicap, télétravail, ...)
 Cadrage de la stratégie d'accompagnement RH d'un projet de transformation
 Construction du dispositif de conduite du changement RH
 Conduite du changement RH dans le respect des valeurs et engagements RSE

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser l'environnement externe (technologique, économique, démographique, légal, interculturel, concurrentiel, ...) pour appréhender les évolutions impactant les métiers et l'organisation, en s'appuyant sur la méthode Pestel
 Analyser le contexte interne, la mission et la stratégie de l'entreprise (internationalisation, diversification, recentrage, restructuration,) pour identifier les enjeux RH, en utilisant les modèles de l'analyse stratégique.
 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, en s'appuyant sur les outils de la gestion de projet.
 Définir les contributions et les responsabilités des acteurs (professionnels RH, managers, ...) pour organiser le partage des rôles en matière de développement RH, à l'aide de la matrice de responsabilité RACI.
 Associer les collaborateurs à la conception des processus RH pour favoriser une expérience utilisateur positive, en s'appuyant notamment sur une méthode de type design thinking.
 Formaliser les processus de développement RH (recrutement, formation, mobilité, ...) pour assurer aux acteurs un cadre d'action commun, à l'aide de l'analyse de processus.
 Elaborer un dispositif de suivi de la performance des processus pour améliorer leur efficience
 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.
 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, en s'appuyant sur la méthode de classification par critères classants
 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, en s'appuyant sur les outils de la négociation raisonnée et de la socio dynamique.

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, ...).

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.

Blocs de compétences

RNCP37857BC01 — 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, en s'appuyant sur la méthode Pestel

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

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, en s'appuyant sur les outils de la gestion de projet.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

ETUDE DE CAS/DOSSIER PROFESSIONNEL

RNCP37857BC02 — Assurer l'efficience 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, à l'aide de la matrice de responsabilité RACI.

Associer les collaborateurs à la conception des processus RH pour favoriser une expérience utilisateur positive, en s'appuyant notamment sur une méthode de type design thinking.

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

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

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

ETUDE DE CAS/DOSSIER PROFESSIONNEL

RNCP37857BC03 — 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, en s'appuyant sur la méthode de classification par critères classants.

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, en s'appuyant sur les outils de la négociation raisonnée et de la socio dynamique

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

ETUDE DE CAS/DOSSIER PROFESSIONNEL

RNCP37857BC04 — 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

ETUDE DE CAS/DOSSIER PROFESSIONNEL

RNCP37857BC05 — Epreuve finale transverse

LISTE DE COMPÉTENCES

Le candidat rédige et soutient un mémoire en s'appuyant sur l'expérience professionnalisante devant être réalisée au cours du cursus préparant à la certification. Le mémoire est préparé sur 6 mois.

Il vise à s'assurer de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences de l'ensemble des blocs de compétences

MODALITÉS D'ÉVALUATION

MEMOIRE ET SOUTENANCE

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager du développement des ressources humaines peut œuvrer dans tous les activités du secteur privé, des trois fonctions publiques ou du tiers-secteur associatif.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable du développement RH

Responsable RRH/adjoint RRH

HR Business Partner

Responsable recrutement, Chargé de recrutement

Talent manager / Talent Acquisition specialist / Talent acquisition coordinator

Responsable/ chargé des relations écoles, Campus Manager

Responsable/adjoint formation

Responsable du développement

Responsable/adjoint administration RH et paie

Responsable/ adjoint mobilité et carrières

Responsable/adjoint du développement social

Responsable/adjoint aux relations sociales

Responsable/adjoint à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Consultant en risques psychosociaux

Consultant en recrutement

Contrôleur de gestion sociale

Responsable SIRH

Consultant RH

Chef de projet conduite du changement, transformations

Chargé d'étude (emploi et rémunérations, carrières...),

Chargé de la gestion des expatriés

Chargé de la mobilité

Chargé de mission handicap

Chargé de mission diversité

Chef de projet/chargé de mission RH

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 L'ENTRÉE EN FORMATION

Les candidats à la certification doivent justifier d'un diplôme ou d'un titre de niveau 6, d'une équivalence qui s'obtient via une validation des acquis personnels et professionnels ou de 5 années d'expériences significatives dans le domaine de la certification.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

La validation des compétences et l'obtention de la certification passe par :

- par la vérification des compétences visées dans les blocs de compétences telles que décrit dans le référentiel de compétence et déposé auprès de France compétence. Le référentiel précise les modalités et critères d'évaluation des compétences mise en lien avec les activités.
- la validation d'une épreuve finale transversale attestant de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences de l'ensemble des blocs de compétences, et figurant dans le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation.

Un jury de certification est organisé annuellement à l'issue de l'année académique en cours. Pour la validation des compétences le jury s'appuie sur les conclusions d'un jury de validation mis en place annuellement.

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

Le jury de certification est composé à minima de deux professionnels en activité, nommés pour leur expertise dans le domaine de la certification, extérieurs à l'institution et n'intervenant pas dans le cursus de formation. Le responsable de la certification est présent au jury de certification pour assurer le lien entre le jury d'évaluation et le jury de certification et se charge de renseigner le jury sur les parcours des candidats et le déroulé de la formation et des épreuves de certification

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	6 644 €
Selon la branche	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

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
2022	17	0	76 %	—
2021	23	0	61 %	74 %
2020	20	0	75 %	75 %
2019	24	0	79 %	75 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35766

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42470

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.icp.fr/formations/diplomes/masters/master-politiques-et-strategies-des-ressources-humaines>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37857/>