

Manager des ressources humaines

RNCP38112 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 315, 315n
Formacode(s)	33054, 32025, 32154, 32008, 32089
Code(s) ROME	M1502, M1806, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/10/2023
Date d'échéance	18/10/2026

Certificateur(s)

ASSOCIATION POUR LA GESTION DE 3IL · SIRET : 39770462800015

Partenaires habilités

27 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 27 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASFO EMPLOI	43932102700013	Former et organiser l'évaluation
CCIL AISNE CFA LAON	13002271800279	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND HAINAUT GROUPE FORMATION	13002271800485	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND LILLE CEPRECO	13002271800188	Former et organiser l'évaluation
CHALON FORMATION	43821691300030	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTS-DE-FRANCE	13002271800014	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE ILLE-ET-VILAINE	13002280900011	Former et organiser l'évaluation
DIJON FORMATION	42387070800025	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUP AFFAIRES	82753614500028	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE DE MANAGEMENT DES LANDES	53379925000014	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 27 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38112-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'offre de certification de niveau 7 proposée par l'ISFOGEP avec son titre « Manager des Ressources Humaines » répond toujours aux besoins en recrutement dans les services RH des entreprises, de toutes tailles, dans tous les secteurs et sur l'ensemble du territoire national et plus particulièrement au sein notre région Nouvelle-Aquitaine. Pour preuve, un taux de placement supérieur à 90% sur les trois dernières années.

Cette certification, qui se consacre exclusivement à la fonction RH, répond aux besoins des entreprises qui évoluent dans un contexte mondialisé, digitalisé et changeant, ainsi qu'aux enjeux sociétaux qui replacent l'environnement, l'homme et la femme au cœur des processus décisionnels et structurels. C'est pourquoi notre certification s'attache à des sujets plus que jamais prégnants comme la valeur du travail, l'épanouissement personnel et collectif, la digitalisation des process, le développement et l'agilité de la fonction RH, le management inspirant par exemple.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse des politiques globales et des projets stratégiques de l'entreprise

Définition/adaptation d'une politique RH

Pilotage et déploiement de plans d'actions RH engageants et respectueux dans un contexte normatif et en constante évolution

Construction d'un plan de transformation organisationnelle, sociale et juridique anticipant et s'adaptant aux bouleversements et situations de crises sociales, environnementales et structurelles

Pilotage de la digitalisation des process RH comme dispositif d'accompagnement au changement

Pilotage de la concertation et du dialogue

social avec les personnels et leur représentants

Pilotage de la RSE en intégrant les lignes directives d'ISO26000 dans la stratégie RH avec prise en compte des diversités et des principes d'inclusion

Surveillance et écoute du bien-être au travail face au nouveau rapport des collaborateurs au travail

Construction et développement de la marque employeur et de l'expérience collaborateur

Pilotage de la Gestion Prospective des Effectifs, des Emplois et des Compétences en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise et intégration des critères d'inclusivité

Développement des processus de recrutement, d'intégration et d'engagement dans une démarche inclusive

Pilotage des dispositifs d'accompagnement des personnes et des talent et de leurs trajectoires professionnelles y compris à l'international

Pilotage de la mesure de la performance collective, sociale et sociétale de l'entreprise

Pilotage de l'évaluation de la performance individuelle des collaborateurs et mise en place d'outils de valorisation de la performance

Conduite d'audit social RH et d'analyse des risques

Management d'une équipe

Conduite d'actions en mode projet

Conduite d'une communication RH interne

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Pilotage de la politique RH et de la transformation des organisations

Pilotage de la Responsabilité Sociétale et conduite du dialogue social

Management de la stratégie des compétences et des talents

Pilotage de l'évaluation de la performance de la politique et des dispositifs RH

Management des équipes et des projets RH

Blocs de compétences

RNCP38112BC01 — Pilotage de la politique RH et de la transformation des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser un système de veille juridique (notamment droit social), environnementale et sectorielle en utilisant les outils adaptés et efficaces de type logiciel d'intelligence RH afin de recueillir les tendances, les actualités RH, les influences de l'environnement dans le contexte national et international de l'entreprise et s'en servir dans la prise de décision

Analyser les orientations politiques, stratégiques internes à l'aide des relevés des instances décisionnelles et des

documents stratégiques de l'entreprise, en s'appuyant sur des grilles d'analyse SWOT (Forces Faiblesses Opportunités Risques) ou PESTEL (Politique, Economie, Sociologie, Technologie, Environnement, Loi) en adoptant une posture de Business Partner intégré au COmité de DIRection dans le but de réaliser un diagnostic global de l'entreprise afin d'orienter et prioriser la stratégie à mettre en place.

Analyser le positionnement de l'entreprise dans une approche systémique à l'aide de benchmark, d'analyses concurrentielles, de veille pour éclairer les décisions à prendre, pour une meilleure priorisation des axes stratégiques RH précis et partagés, pour prévenir les risques et saisir les opportunités dans un contexte socio-environnemental et énergétique tendu

Prodiguer des conseils et des mises en alerte à la direction générale et aux autres directions fonctionnelles, sur la stratégie globale de l'entreprise et son impact sur la fonction RH, en adoptant une posture de Partenaires Stratèges afin de contribuer à la co-construction de la politique globale de l'entreprise et de son développement.

Analyser les besoins en matière de ressources humaines et de compétences internes, y compris la prise en compte des situations de handicap en utilisant et maîtrisant des outils tels que le Strategic Workforce Planning et en recueillant les attentes des directions fonctionnelles afin de répondre aux besoins de l'organisation, de prévoir et d'envisager les recrutements visant à réduire les écarts entre les ambitions et les ressources internes existantes tant sur le plan quantitatif que qualitatif

Mobiliser des communautés d'acteurs de l'emploi, de la formation et du marché du travail en intégrant des réseaux métiers afin d'enrichir et d'améliorer sa politique RH par le regard d'autrui et l'interconnexions des acteurs

Elaborer la politique Ressources Humaines de l'entreprise en mettant en perspective les projets stratégiques de l'entreprise et les priorités de la direction générale, à l'aide de l'analyse des besoins RH afin de favoriser le meilleur alignement entre la stratégie de l'entreprise et la politique RH et d'anticiper/adapter les besoins RH y compris ceux relevant de situations de handicap

Déterminer et prioriser les axes stratégiques RH en lien avec les évolutions de l'entreprise et du marché, en anticipant les mutations sociétales, technologiques et économiques et à l'aide des scénarii issus de l'analyse des besoins RH pour répondre aux enjeux business, internationaux et de la responsabilité sociétale (RSE) y compris ceux relevant de situations de handicap

Formaliser un plan d'actions RH opérationnels engageant, précisant les périmètres de responsabilité, les jalons, les livrables et les indicateurs de suivi et de performance à l'aide d'un diagramme de Gantt afin de piloter et évaluer la stratégie RH

Formaliser les process RH agiles, à l'aide de cartographies afin d'organiser et suivre les opérations de management administratives du personnel (recrutement, rémunération, formation, gestions des emplois et carrières, dialogue social, situation de handicap, etc.) et préconiser des pistes de progrès

Contrôler la conformité du déploiement des actions RH à l'aide de cadres de références et d'exercices du management de projet et de pilotage RH et social (ISO9001 26000, ESG, etc.) et à l'aide d'une veille informationnelle, sociale et juridique afin d'optimiser la stratégie de l'entreprise définie avec la direction, d'améliorer la performance du facteur humain et d'être constamment en conformité réglementaire

Mettre en œuvre de nouvelles modalités d'organisation du travail (Télétravail, Fablab, intrapreneuriat, coworking, etc.) dans une approche collaborative avec les personnels afin de rendre l'entreprise plus réactive, agile et apprenante d'une part et répondre aux nouvelles aspirations des collaborateurs d'autre part.

Conduire le changement au travers d'un plan de transformation en impliquant les équipes (le pourquoi, le comment, expérience utilisateurs, etc.), en co-construisant avec les parties prenantes, en s'appuyant sur l'intelligence collective, en respectant la réglementation et à l'aide d'outils et de méthodologies d'accompagnement afin que les équipes se mettent en dynamique de changement efficace, et afin de soutenir et assurer la réussite d'une démarche de transformation de l'organisation

Coordonner le recensement des besoins d'outils SIRH destiné à la Direction des Systèmes d'Informations de l'entreprise en vue de la rédaction d'un cahier des charges pour les appels d'offre en matière de produits et de services SIRH pour initier de nouveaux outils et méthodes digitaux au sein de l'organisation

Piloter un Système d'Information de gestion des Ressources Humaines (SIRH) en définissant les moyens de collectes, captations, structuration et analyse des Data RH et en veillant à la confidentialité, la fiabilité et la sécurisation et protection des données (RGPD),

afin d'optimiser les fonctions RH et d'écarter les taches administratives peu porteuses de valeur ajoutée et de générer des données exploitables

Piloter, en étroite collaboration avec la Direction des Systèmes d'Informations,

la mise à disposition des personnels, d'outils digitaux collaboratifs (chatbot interne, e-learning, etc.) visant à insuffler une culture du digital au sein de l'entreprise et particulièrement au sein des process RH dans le but d'anticiper les

évolutions et bouleversements de l'environnement de l'entreprise et d'appréhender de nouvelles formes d'organisation et de salariat

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle

Etude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (ou fictive si besoin) : Politique RH et son plan d'action alignés à la stratégie de l'entreprise

A partir d'éléments remis au candidat concernant l'histoire, le contexte et l'activité d'une entreprise, ses orientations stratégiques, ses résultats, son organisation, sa gouvernance, le candidat élabore et produit, en adoptant une posture de conseil et de Business Partner :

une note d'analyse appliquée au contexte présentant les tendances du secteur d'activité (veille), un SWOT de l'entreprise (diagnostic global), un benchmark concurrentiel, les orientations stratégiques et la situation interne sociale, juridique, business de l'entreprise (risques, opportunités). Cette note d'analyse se conclue par des préconisations, faites à la direction, en terme d' impacts sur les fonctions RH, de priorités RH, de contraintes liées aux critères juridiques, sociaux, etc.

un document destinée à la direction générale de l'entreprise, exposant un diagnostic RH et définissant une politique RH et axes préconisés et priorités,

alignés à la stratégie de l'entreprise. Le document présentera une méthode

de démarches/créations ou adhésion à des réseaux RH

un plan d'actions décrivant des actions RH à mettre en œuvre (enjeux, objectifs, descriptions, jalons, acteurs, etc.), des processus RH formalisés et de nouvelles solutions ou recommandations en lien avec la stratégie de l'entreprise, à court et moyen terme

Cette étude de cas est une épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels (a minima 50%)

Evaluation collective (par groupe de 3 à 4 candidats)

Participation à un évènement d'intelligence collective de type hackathon.

Il s'agit de répondre à une entreprise fictive présentant une problématique en lien avec un projet de transformation digitale

de la fonction RH (implantation d'un SIRH)

Trois livrables sont à produire par les groupes :

un document présentant la méthodologie de choix de dispositifs collaboratifs tels le design thinking, le benchmark et son mode opératoire d'explicitation des besoins et du plan d'actions

un diagnostic organisationnel de la situation initiale (recueil des besoins de la fonction RH, freins, points bloquants)

le plan de transformation proposé à l'entreprise intégrant un SIRH et des outils digitaux en précisant les actions à mettre en œuvre ainsi que celles pour surmonter les freins identifiés dans le diagnostic

Ce travail collaboratif est une épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels (à minima 50%)

RNCP38112BC02 — Pilotage de la Responsabilité Sociétale et conduite du dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Entretenir le dialogue social avec les personnels et leurs représentants en planifiant les réunions avec les partenaires sociaux à l'aide de l'agenda social annuel pour respecter les obligations légales et en organisant des espaces d'échanges, de régulation pour préparer et négocier les accords d'entreprise, pour faciliter les relations entre personnels et lignes hiérarchiques, prévenir les tensions sociales et impliquer les personnels dans les processus de décision de l'entreprise

Piloter l'organisation des élections du Comité Social et Economique (CSE), dans les entreprises de plus de onze salariés en respectant les modalités prévues dans le Code du travail afin de respecter le cadre et les obligations réglementaires

Préparer et piloter les réunions du CSE et des commissions afférentes munies d'un ordre du jour détaillé, dans un cadre de concertation et dans le respect des valeurs de l'entreprise afin de privilégier le dialogue social pour mener une négociation collective constructive de qualité et aboutir à des accords et des prises de décisions concertées

S'assurer de la transmission des comptes rendus et documents afférents à afficher, prévus dans les obligations légales pour garantir la bonne diffusion des décisions prises et accords conclus à l'ensemble des parties prenantes

Evaluer les impacts des activités de l'entreprise et de ses parties prenantes à l'aide d'outils, de matrices d'analyse de matérialité RSE afin de définir ce qui a un impact significatif sur l'environnement, la société, l'économie et l'écosystème

de l'organisation et de stimuler les réflexions de l'entreprise sur sa responsabilité sociétale et sa contribution aux Objectifs de Développement Durable.

Structurer un projet RSE appliqué aux pratiques RH en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise et coordonner sa mise en œuvre à l'aide d'un diagnostic en s'appuyant sur la norme ISO 26000 et sur la matrice de matérialité RSE, en intégrant notamment les principes d'éthique, d'égalité professionnelle, et politiques de diversité et d'inclusion et en mobilisant l'intelligence collective et des outils de reporting, de valorisation des résultats afin de répondre aux enjeux sociaux, business et environnementaux et afin de promouvoir et démontrer la valeur ajoutée d'une démarche responsable et durable et assurer la transparence de l'entreprise sur les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance

Promouvoir des projets de prévention des discriminations(dont le handicap) par la mise en œuvre d'animation de réseaux internes (réfèrent), d'actions de sensibilisation et de formations sur les diversités afin de rendre les parties prenantes plus aptes à comprendre et gérer des situations complexes

Manager les diversités en veillant à plus de mixité au sein des équipes (Age, genre, handicap, etc.) afin de mieux comprendre et intégrer les nouvelles générations

Analyser les situations de travail et leur transformation en concertation avec les instances représentatives du personnels en utilisant les notions de gestions des risques afin d'établir un diagnostic des effets sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des personnels

Définir et piloter une politique de prévention des risques santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble des personnels à partir des diagnostics et en étroite collaboration avec le Service de Santé au Travail et les représentants du personnel

dans le but de proposer des solutions d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels notamment les TMS et psychosociaux et la prise en compte des situations de handicap

Développer un accompagnement personnalisé et bienveillant de chaque collaborateur à l'aide d'outils d'écoute respectueux afin de les soutenir dans la construction de leur parcours professionnel

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle

Etude de cas en situation réelle (si moins de 11 salariés) ou fictive

A partir d'éléments remis à le candidat concernant des données sociales, économiques et juridiques d'une entreprise, et d'une vidéo/d'entretiens/observations sur la partie "risques" (tensions sur un thème spécifique), le candidat réalise et produit :

un document présentant :

- l'organisation du dialogue social et/ou des préconisations d'organisation
- l'organisation des élections d'un CSE avec la planification des élections
- un rappel des règles et cadres juridiques dans lesquelles elles s'exercent
- les éléments organisationnels et les échéances de planification des réunions obligatoires
- les obligations de transmission

une note méthodologique de préparation et de mise en œuvre d'un accord d'entreprise au travers d'une situation de négociation sur la base d'échanges avec les parties prenantes

Evaluation collective (groupe de 2 à 3 étudiants)

Etude prospective en situation fictive

A partir d'éléments bibliographiques, d'articles, d'actualités RH, de référentiels (normes ISO 26000, ODD)

et à partir d'entretiens d'acteurs de l'entreprise remis,

le groupe de candidat réalise et produit :

une analyse des impacts des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux, économique sur une entreprise simulée à court, moyen et long terme

une politique RSE et de prévention de l'entreprise répondant aux enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux, économique en tenant compte des facteurs humains et économiques de l'entreprise et les normes internationales

un plan d'action responsable et durable qui préconise des actions collectives ou individuelles prenant en compte les diversités, les critères d' inclusivité, la prévention des discriminations, la prévention des risques santé et de sécurité au travail.

Il présente des axes d'amélioration de la préservation de la santé et la sécurité des collaborateurs ainsi qu'une stratégie de management des diversités.

Cette étude prospective est une épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels (à minima 50%)

RNCP38112BC03 — Management de la stratégie des compétences et des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une stratégie de marketing RH ciblée et cohérente dans l'alignement des orientations stratégiques de l'entreprise et dans une démarche inclusive, en co-construisant avec les parties prenantes une offre RH de valeur et de référence en tenant compte des critères RSE de l'entreprise et de l'expérience collaborateur afin de valoriser l'image et la réputation de l'entreprise en interne et en externe (marque employeur) visant à attirer les talents potentiels et à fidéliser les collaborateurs

Concevoir et mettre en valeur des solutions RH (offre de services) adaptées en s'appuyant sur les réseaux sociaux internes et externes en intégrant des processus d'acculturation en étant attentif aux tendances RH et aux évolutions sociétales en respectant un budget alloué

destinées à développer l'expérience collaborateur garantissant l'épanouissement professionnel et renforcer une image de marque employeur

Suivre et mesurer l'impact de la stratégie RH à l'aide du Social Listening afin de recueillir les avis des cibles internes comme externes et d'ajuster les actions et solutions RH menées pour maximiser leurs bénéfices

Cartographier les compétences clés et métiers nécessaires au développement de l'entreprise à l'aide de référentiels de compétences, de cartographies des besoins, des tendances et matrices afin d'assurer une répartition des ressources humaines performante et inclusive et de faire face aux évolutions d'effectifs

Identifier et caractériser les périmètres de situations professionnelles ou métiers présentant des spécificités (pénibilité, secteur en tension, handicap, métier en évolution) à l'aide d'une démarche de Strategic Workforce Planning afin d'améliorer les conditions de travail (adaptation au poste, prise en compte du handicap, recrutement des talents), d'anticiper et de préparer au développement de nouvelles compétences, de nouvelles conditions de travail (télétravail) et de tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap

Elaborer et piloter le Plan de GPEEC et sa feuille de route comprenant les objectifs, les jalons et les indicateurs de performance, les points de pénibilité, les métiers en tension, en s'appuyant sur l'outil SIRH et en tenant compte des orientations stratégiques de l'entreprise, des taux de difficulté de recrutement et des non conformités détectées particulièrement dans le cadre du handicap et des critères de diversité afin d'assurer la performance et la compétitivité de l'entreprise

Définir la stratégie de recrutement de l'entreprise en recueillant les besoins en recrutement des directions fonctionnelles, en identifiant les compétences à développer ou profils recherchés au regard de l'évolution des métiers, en veillant aux critères de mixité et de diversité, en tenant compte des personnes en situation de handicap et dans le respect des budgets alloués afin de garantir une campagne de recrutement performante et inclusive et en adéquation avec la GPEEC de l'entreprise

Elaborer et piloter la politique handicap de l'entreprise en lien avec la politique RH de l'entreprise, la GPEEC et les obligations d'emploi de travailleurs en situation de handicap, en définissant les objectifs, le processus d'intégration et d'accompagnement de ces derniers compte tenu des spécificités des postes à pourvoir afin d'optimiser leur accueil et leur intégration et de respecter les obligations légales

Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération globale (individuelle et collective) en tenant compte de la performance sociale et économique, en prenant en compte les mesures fiscales en vigueur pour garantir la fidélisation et l'implication des collaborateurs et respecter les objectifs de l'entreprise

Définir une stratégie de management des Talents en utilisant des outils de suivi individualisés (entretien, coaching, mentorat), en formalisant des processus de management de carrière à l'aide du SIRH, en effectuant des projections financières sur un logiciel de pilotage financier RH afin de repérer, valoriser et fidéliser des postes et personnes clés de l'entreprise, d'anticiper et soutenir la performance de l'entreprise

Conduire les projets d'évolution professionnelle des collaborateurs en utilisant des outils d'accompagnement personnalisé (entretien professionnel, one-to-one) dans l'objectif d'accompagner le collaborateur dans son projet professionnel et de vie, sécuriser sa trajectoire professionnelle et activer des opportunités de mobilités internes

Elaborer et budgéter un Plan de Développement des Compétences priorisé et valider les actions de formation, après avoir identifié et collecté les demandes de formations des collaborateurs exprimées notamment dans les

entretiens professionnels, et des besoins des directions fonctionnelles en tenant compte des orientations stratégiques et financières de l'entreprise afin d'assurer un développement performant des compétences, les talents et l'engagement des collaborateurs et de respecter les obligations de formation

Elaborer et développer une stratégie de mobilité internationale à l'aide de dispositifs administratifs, organisationnels et juridiques (expatriation) et de processus de mobilité internationale afin d'offrir des perspectives de carrière à l'international et d'accompagner les collaborateurs dans leur mobilité internationale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation collective (Groupe de 3 à 4 étudiants)

Jeu d'entreprise de type Team Building

A partir de règles de jeu et d'un dossier indiquant le profil de l'entreprise cible,

son histoire, son système de valeurs, son contexte (menaces et opportunités), ses orientations stratégiques, ses résultats, son organisation, sa gouvernance, des retours d'expériences collaborateurs, des mentions des médias sociaux, le groupe de candidat travaille en mode collaboratif sur un projet de marque employeur et élabore

un document présentant un marketing RH et des orientations précises de la marque employeurs (valeurs, références RH, RSE, etc.) en cohérence avec les données analysées et la stratégie globale de l'entreprise

des solutions RH (offres de services) incluant les critères d'inclusivité en justifiant les choix par des objectifs et moyens alloués

une note proposant une méthodologie d'analyse et mesure de l'impact de la stratégie RH

Cette étude est une épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels (à minima 50%)

Evaluation collective (Groupe de 3 à 4 étudiants)

Etude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (ou fictive si besoin) : Politiques de recrutement, de rémunération et d'accompagnement des personnes et talents

A partir d'éléments remis au groupe d'étudiants concernant l'histoire, le contexte et l'activité d'une entreprise, ses orientations stratégiques, ses métiers, ses résultats, son organisation, sa gouvernance, ses entretiens annuels, sa politique handicap, le groupe d'étudiants élabore et produit

un plan GPEC et sa feuille de route tenant compte des évolutions et répartition des ressources humaines de l'entreprise et du référentiel de compétences

une politique/stratégie de recrutement et d'intégration y compris la politique de handicap, dans le cadre d'une évolution d'effectifs, face au développement de nouvelles compétences et conditions de travail

une synthèse présentant une politique de rémunération individuelle et collective qui tient compte de la stratégie de l'entreprise

une proposition d'un mode managérial des Talents y compris à l'international

une proposition de préconisations de formation à organiser

Cette étude de cas est une épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels (à minima 50%)

RNCP38112BC04 — Pilotage de l'évaluation de la performance de la politique et des dispositifs RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter le contrôle de gestion sociale, en analysant les données RH d'une manière quantitative et qualitative, en concevant des indicateurs pertinents et adaptés (absentéisme, turn-over, climat social, etc.), en lien étroit avec la direction financière afin de mesurer les impacts et les enjeux de la politique RH

Elaborer des tableaux de bord et des outils de reporting à l'aide d'un SIRH afin d'analyser et synthétiser les données sociales de l'entreprise, d'optimiser les budgets dédiés et d'assurer un pilotage efficace des processus RH

Rédiger et établir le bilan social annuel (ou Base de Données Economiques et Sociales pour les entreprises de 50 à 299 salariés) à l'aide des données RH, des indicateurs pertinents et des tableaux de bord en collaboration avec les directions fonctionnelles afin de formaliser les résultats de l'entreprise d'une manière transparente et obtenir une vision (baromètre) de la santé sociale de l'entreprise

Analyser les données/indicateurs issus du bilan social y compris ceux relevant de situations de handicap, en recherchant les causalités, en mettant en œuvre des outils de résolution de problèmes afin d'élaborer des plans d'amélioration, des pistes de progrès à l'aide notamment d'indicateurs de performance en vue de les présenter en revue de direction ou comité de direction

Proposer et mettre en œuvre des dispositifs de communication internes et externes pour diffuser et promouvoir les résultats des bilans sociaux et de la politique RSE de l'entreprise afin de valoriser l'identité de l'entreprise et les engagements pris et mettre les résultats à disposition des parties prenantes.

Evaluer la performance individuelle grâce à des processus de fixation et de contrôle d'objectifs, d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs et de supports tels les entretiens annuels et professionnels afin de mesurer l'atteinte des objectifs et valoriser les réalisations et performance des collaborateurs

Construire de nouvelles formes de reconnaissances extra-financières adaptées aux nouvelles configurations des organisations en étudiant les attentes des collaborateurs et en tenant compte des règles d'équité et d'éthique en vue d'accroître la performance des collaborateurs

Mener ou commanditer des audits sociaux à partir d'un baromètre social puis en s'appuyant sur une analyse des risques, des procédures et process RH mis en place afin de faire un état des lieux, d'évaluer les pratiques et d'identifier les risques potentiels

Définir et proposer des plans d'actions et pistes de progrès à l'aide des résultats des audits sociaux RH afin de corriger les dysfonctionnements, d'assurer une amélioration continue des process RH et de se mettre en conformité réglementaire et législative

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle

Etude de cas en trois parties en situation fictive au sein d'une entreprise :

Performance collective - Performance Individuelle - Audit social

A partir d'éléments remis à le candidat

concernant l'histoire, le contexte et l'activité d'une entreprise, ses orientations stratégiques, ses résultats, son organisation, sa gouvernance, ses données sociales et économiques, ses bilans sociaux, des entretiens annuels, le candidat élabore et produit,

une analyse du bilan social de l'entreprise et une proposition d'amélioration du bilan par l'apport de nouveaux indicateurs

un process d'évaluation de la performance individuelle et de reconnaissances extra-professionnelles

un audit social qui portera soit sur un audit préalable à un changement d'activité ou un audit d'efficacité des pratiques RH ou un audit de stratégie (crise ou conflit interne)

RNCP38112BC05 — Management des équipes et des projets RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Manager les équipes, en présentiel et en distanciel, en tenant compte des sensibilités culturelles, des niveaux de responsabilité, des résistances, en adoptant une posture de leadership, une écoute active, en faisant preuve d'intelligence relationnelle

pour favoriser et assurer l'engagement des collaborateurs et stimuler les interactions et les connexions sociales dans les équipes, y compris les relations intergénérationnelles

Accompagner les équipes en utilisant des méthodes agiles, d'intelligence collective grâce à des dispositifs coopératifs (Hackaton, charte, co-design, workshop, etc.), en tenant compte des valeurs et culture de l'entreprise afin de mobiliser les équipes pour trouver des solutions en commun, pour promouvoir de nouvelles pratiques managériales, désamorcer des conflits et agir sur les résistances au changement

Déléguer les missions, activités, tâches en identifiant les compétences clés des collaborateurs (expertises, aspirations, etc.) et en adaptant son mode de management (directif, collaboratif, délégatif, etc.) en prenant en compte chaque collaborateur dans sa singularité liée à la diversité, le handicap, l'égalité H/F pour créer la confiance, permettre à chacun de s'engager et contribuer au développement de l'entreprise

Accompagner, coacher les managers cadres intermédiaires (relais) dans l'appropriation d'un management responsable et bienveillant en s'appuyant sur des outils de formation et de sensibilisation pour préparer les managers aux nouvelles cultures managériales afin d'impulser une culture d'entreprise à dimension humaine, renforcer l'atteinte des objectifs de l'entreprise et garantir un climat social respectueux

Développer et adopter une méthodologie de travail en mode projet en renforçant les méthodes et compétences transversales, en utilisant l'esprit critique en entreprise avec pour objectif de faire collaborer plusieurs personnes aux profils variés sur un projet/objectif commun

Définir et mettre à disposition le cahier des charges de référence avec les objectifs à atteindre, les moyens alloués, les délais et les ressources nécessaires afin de garantir le succès du travail en mode projet

Elaborer des stratégies de communication RH (plans) internes dans le respect d'un budget alloué et veiller à la transmission des informations à l'aide de canaux de communication interne (bulletin interne, newsletter, extranet, affichage, etc.) afin de renforcer les valeurs communes, le sentiment d'appartenance et la culture de l'entreprise

Présenter un projet en anglais à l'oral auprès des parties prenantes de l'entreprise à l'aide d'un vocabulaire/terminologie orienté "business" propre au secteur d'activité en s'appuyant sur un document de

présentation de type diaporama afin de convaincre les interlocuteurs et créer des conditions optimales pour l'adhésion des parties prenantes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) :

Mode managérial

A partir d'un cas pratique décrivant une situation managériale complexe suite à l'arrivée d'un nouveau manager au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) mêlant plusieurs générations, le candidat élabore et produit un rapport écrit d'analyses des situations et pratiques managériales initiales et nouvelles au sein de l'entreprise de préconisations concrètes de passage d'une situation pyramidale stricte à une situation de management agile bienveillante et de propositions de leviers d'évolution des comportements

Evaluation collective (Groupe de 2 à 3 étudiants)

Etude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (ou fictive si besoin) :

Plan de communication stratégique RH en mode projet

A partir d'éléments remis au groupe d'étudiants concernant la politique globale de communication interne et externe de l'entreprise et d'outils utilisés dans l'entreprise (journal internes, newsletters, annonces, etc.), le groupe de candidats élabore et produit

une note méthodologique sur la pratique du mode projet

un plan de communication RH cohérent avec la cible répondant à une problématique. Ce plan présente des préconisations en matière de communication, une formalisation valorisante des solutions RH (politique RH, offre de services) et des orientations

de la marque employeur (valeurs, références RH, RSE, etc.) et précise les canaux de diffusion utilisés

Tous les documents écrits sont produits et rédigés en français et en anglais.

Une présentation sera soutenue à l'oral en anglais

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de manager des ressources humaines s'exerce principalement au sein d'entreprises privées (PME/PMI ou grandes entreprises, etc.), publiques ou de collectivités territoriales.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le manager des RH peut en fonction de son ancienneté définir la politique RH de l'entreprise ou juste y participer ; en revanche il a pour mission de tout mettre en œuvre (et contrôler) l'application de la politique dans tous les domaines RH : développement RH, paie / volet social, administration du personnel, contrôle de gestion sociale, Marketing RH, Transformation RH, etc.

En général, dans les grandes structures, on retrouvera des postes de direction d'un service/direction RH.

Dans les PME/PMI, le poste sera plus généraliste, « polyvalent ».

Dans un cabinet de conseil, le professionnel exercera en tant que consultant ou MRH en temps partagé.

Dans une agence/cabinet de recrutement, le professionnel RH sera généralement un spécialiste du recrutement.

Les intitulés possibles sont :

Directeur/Directrice des Ressources Humaines

Directeur/Directrice de Développement RH

Manager des Ressources Humaines

Manager des Relations Sociales

Manager de l'Administration RH et de la Paie

Manager Compensation & Benefit

Manager Formation

Manager développement RH

Manager de la Gestion des Carrières

Manager des affaires sociales

Manager SIRH

Manager Mobilité

Manager Diversité

Adjoint(e) du DRHSIRH, mobilité, diversité, recrutement, justice sociale, analystRH, etc...)

Responsable Rémunérations / avantages sociaux
Responsable Recrutement
Consultant en accompagnement RH
Chargé d'études RH
Contrôleur de gestion sociale
Data Analyst RH
Chief Happiness Officer
Human Ressources Business Partner

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ
NC

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 341 €
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) M2X93 — Experts et consultants en systèmes d'information · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	36 273
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement M2X93 — Experts et consultants en systèmes d'information

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Entrée en année 1 : être titulaires d'un Bac+3 ou diplôme équivalent ou étude d'un dossier de validation d'acquis professionnel (VAP) pour une demande de dispense de diplôme requis.

Entrée directe en année 2 :

être de niveau Bac+4 et plus ou diplômés de grandes écoles de commerces et d'ingénieurs.

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

Le jury est composé :

d'un président qui un professionnel de la fonction RH. Il est nommé par la Directrice de l'école

ISFOGEP après avis du Conseil de Perfectionnement.

de la

Directrice de l'école ISFOGEP

de personnalités extérieures (a minima 50%) : Directeur ou responsable RH, consultant RH, Alumni

du responsable de l'organisation des épreuves

L'école ISFOGEP s'engage dans le respect de la parité Femmes-Hommes.

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	9 000 €
Selon la branche	6 500 € – 9 724 €
Prise en charge	Branches concernées
9 000 €	Valeur par défaut · 197 branches
9 724 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE des Télécoms, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
9 620 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
9 584 €	CPNEFP des entreprises privées de services à la personne
8 861 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
8 000 €	CPNE chimie
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CPNEF inter-secteurs papier carton

Base légale

Date de décision	18/10/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/10/2026
Date de dernière délivrance possible	18/10/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	35	1	100 %	97 %
2020	32	0	100 %	87 %
2017	30	0	100 %	79 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34640

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42639

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://isfogepe.fr/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38112/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	4
Régions couvertes	3
Prix indicatif	4 800 € – 13 400 €
Durée	810 – 1001 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	15
Organismes gestionnaires (CFA)	10
Organismes formateurs	10
Régions couvertes	8
Départements couverts	13
Organismes certifiés Qualiopi	10
Sessions	de 09/2025 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	10
Parcours menés à terme	5
Taux d'achèvement	50 %
Période	10/2024 – 10/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	28 021 €
Coût moyen par dossier	2 802 €
Durée moyenne	567 h
Période	09/2024 – 10/2025

France compétences	87 %
OPCO	7 %
Entreprise	3 %
Reste à charge titulaire	3 %

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