

Manager en ressources humaines

RNCP38460 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315, 315n, 315t
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	21/12/2023
Date d'échéance	21/12/2026

Certificateur(s)

FORMATIVES · SIRET : 44320061300026

Partenaires habilités

97 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 97 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
A3FA	90055425400012	Former et organiser l'évaluation
AKTEAP	50304921500026	Former et organiser l'évaluation
ALESIA FORMATION	40762250500011	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE ACADEMY	44883533000037	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE AUVERGNE	78911807200022	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE AZUR	49301662000020	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE AZUR	49301662000061	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE AZUR	49301662000079	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE BOURGOGNE	52757351300027	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE BOURGOGNE	52757351300043	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 97 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38460-manager-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte économique compliqué, avec une reprise de la croissance qui reste conditionnée par l'inflation, les managers en RH auront fort à faire pour replacer l'humain au centre des stratégies et des priorités, préconiser de nouvelles pratiques managériales, gérer la QVCT et la GEPP, améliorer la performance et le dialogue social au sein de leur organisation.

C'est pourquoi nous formons des managers en ressources humaines aptes à élaborer une stratégie RH. Leurs missions: conseiller et accompagner les managers sur le terrain, mettre en place des projets RH et accompagner le

changement au sein des entreprises, superviser l'administration du personnel, animer et négocier avec les partenaires sociaux.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration de la stratégie des ressources humaines

Identification des besoins RH avec une vision prospective sur les métiers, les compétences et l'emploi

Traduction de la politique d'entreprise en orientations RH

Supervision des dispositifs de développement des RH

Allocation des ressources nécessaires au développement

Attribution des moyens RH permettant de sécuriser le capital humain en soutenant les parcours individualisés

Déploiement de plans d'actions RH auprès des managers et des collaborateurs

Management du service et des innovations RH

Pilotage d'un projet d'accompagnement au développement des RH

Accompagnement du développement du capital humain

Pilotage de la performance sociale

En collaboration avec les contrôleurs de gestion, définition d'une politique salariale équitable, attractive et efficiente

Supervision du contrôle de gestion sociale dans une démarche d'amélioration continue, en collaboration avec les services concernés

Promotion des relations sociales

Organisation et animation des relations sociales

Optimisation de la communication en collaboration avec les services marketing et communication

Sécurisation des relations sociales en collaboration avec le service juridique

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Élaborer la stratégie des ressources humaines

Superviser des dispositifs de développement des RH

Manager le service et les innovations RH

Piloter la performance sociale

Promouvoir les relations sociales

Blocs de compétences

RNCP38460BC01 — Élaborer la stratégie des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Positionner l'organisation dans son environnement en interprétant la veille sectorielle et conjoncturelle de manière à identifier les enjeux du marché.

Observer les évolutions avec une vision prospective pour anticiper les changements générés par la politique de l'État et les évolutions de l'emploi en réalisant une veille légale et réglementaire.

Déterminer les besoins en acquisition et formation en croisant la cartographie des compétences avec les données prospectives afin de répondre à des problématiques de croissance, de transformation ou de succession.

Mener un audit afin d'en dégager des problématiques RH en identifiant les facteurs clés de succès et les risques, notamment en termes de gestion des personnes en situation de handicap.

Produire une stratégie RH permettant de répondre aux orientations de l'organisation en définissant un plan stratégique RH.

Évaluer la durabilité de la politique générale en analysant les critères ESG de façon à proposer un plan d'actions en adéquation avec la stratégie RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle

- Gestion des flux et stratégie GPEC

- Management durable et RSE

Études de cas à partir d'une situation professionnelle

- Analyse de l'environnement externe

- Politique d'entreprise

- Audit interne et problématiques RH

- Stratégie RH

- Culture d'entreprise

Oral : Présentation des actions menées puis entretien individuel

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

3 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel

RNCP38460BC02 — Superviser les dispositifs de développement des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie marketing RH afin d'attirer des talents en améliorant le contenu de la marque employeur.

Adapter une politique de mobilités en vue de répondre aux enjeux de globalisation et d'évolution de l'organisation en tenant compte des éléments conjoncturels et structurels dans un contexte international.

Définir les modalités de recrutement pour répondre aux besoins prévisionnels et prospectifs en pilotant un processus de sourcing cohérent avec la stratégie RH et en pratiquant une politique de non-discrimination, dans le respect de la législation.

Structurer un entretien professionnel permettant de sécuriser l'emploi du salarié dans le cadre de la GEPP en réalisant un diagnostic individuel des compétences.

Recommander un plan de formation dans le but de répondre à l'évolution professionnelle exprimée par les collaborateurs, en proposant des actions de formation planifiées et budgétisées.

Proposer des améliorations de la QVCT de façon à accroître la motivation des salariés et les performances, en réalisant un audit et en étant particulièrement attentif aux conditions d'accessibilité.

Imaginer des processus à destination des managers et des collaborateurs pour garantir le développement et une gestion efficiente des RH en mettant en place des dispositifs respectant les normes qualité en vigueur.

Construire une politique de management de la diversité afin de favoriser l'inclusion de tous les collaborateurs en sensibilisant aux vulnérabilités et aux pratiques de management inclusives.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle

- Marque employeur
- Gestion internationale des RH
- Mobilités internationales
- Processus de recrutement et Onboarding
- Recrutement
- Gestion individualisée des carrières (GEPP)
- Ingénierie de formation
- Cahier des charges d'une formation
- Risques psychosociaux
- Sécurité au travail
- Diversité et inclusion

Études de cas à partir d'une situation professionnelle

- GEPP et compétitivité
- Prévention des risques et QVCT
- Management des processus

Oral : Présentation des actions menées puis entretien individuel

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

1 année d'expérience en gestion du personnel

RNCP38460BC03 — Manager un service et des innovations RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Observer les facteurs de changement de l'environnement, en analysant les fonctions et technologies impactées par les transformations ainsi que les modalités de mise en œuvre, dans le but de piloter les projets d'accompagnement au sein de l'organisation.

Décrire les différentes étapes d'un projet RH de manière à s'assurer de sa réussite en réalisant un planning, en définissant les ressources (intégrant notamment des PSH) en mettant en place des outils de pilotage ainsi que des outils collaboratifs, digitaux, synchrones ou asynchrones.

Composer un budget RH fiable en identifiant les principaux coûts de façon à assurer la rentabilité économique.

Superviser les missions et les délégations de façon à coordonner l'activité ou un projet RH en mobilisant les parties

prenantes, en programmant le suivi et en analysant les résultats individuels et collectifs.

Animer des réunions (informatives et collaboratives) dans l'intention de fédérer les équipes en mobilisant les techniques pédagogiques et de communication interpersonnelle adaptées aux situations, notamment de handicap.

Mettre en œuvre un management adapté et inclusif afin de mobiliser chaque collaborateur en tenant compte de son parcours et de ses capacités.

Réaliser le suivi des projets, avec les équipes, afin de donner du sens aux changements et insuffler les démarches prospectives en proposant des orientations innovantes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle

- Management du changement
- Innovations sociales
- Mise en place d'un projet RH
- Budget RH
- Gestion du personnel
- SIRH
- Animation de réunion
- Management d'équipe
- Évaluation d'un projet RH.
- Présentation du bilan d'un projet RH.

Étude de cas à partir d'une situation professionnelle

- La digitalisation au service des RH

Oral : Présentation des actions menées puis entretien individuel

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

2 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel

RNCP38460BC04 — Piloter la performance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Formuler la politique de rétribution de manière à valoriser le sentiment de reconnaissance et de performance en précisant les éléments de rémunération et d'incitation ainsi que leur règle d'attribution.

Contrôler la masse salariale en analysant les charges dans l'objectif d'identifier les risques et de déterminer des leviers d'optimisation (dont dispositifs d'inclusion).

Contrôler une séquence de paie en s'assurant du respect de la réglementation et en supervisant les opérations de traitement dans l'objectif d'optimiser la coordination des processus et des équipes.

Mesurer les évolutions sur la période en analysant les data sociales dans le cadre des obligations légales et réglementaires afin d'améliorer le bilan social.

Construire un baromètre social dans l'intention d'assurer la meilleure expérience collaborateur et in fine la performance de l'entreprise, grâce à l'utilisation d'indicateurs de performance pertinents et au suivi des KPI's.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle

- Paie et systèmes de prévoyance
- Analyse du bilan social
- Réalisation d'une enquête sociale

Études de cas à partir d'une situation professionnelle

- Politique de rémunération
- Coût des rémunérations
- Gestion sociale
- Performance sociale

Oral : présentation des actions menées puis entretien individuel

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

2 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel

RNCP38460BC05 — Promouvoir les relations sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer les relations et un dialogue permanent avec toutes les parties prenantes en programmant les différentes échéances annuelles, en supervisant les élections du personnel, en organisant des réunions avec le CSE, afin de répondre aux besoins ou requêtes dans le respect des obligations légales.

Défendre des positions en argumentant et en utilisant la médiation en vue de parvenir à un accord collectif tenant compte des contraintes individuelles et contextuelles (handicap, souci de santé, situation familiale...).

Rechercher les moyens de communication interne pertinents de manière à fluidifier les échanges d'information et à humaniser la relation au sein de l'entreprise en déployant les outils et supports adaptés à tout le personnel (y compris déficients visuels, auditifs, moteurs).

Définir une stratégie de communication RH externe dans l'objectif d'attirer les talents et de promouvoir la marque employeur en déterminant les objectifs visés, les messages par cible, les moyens à mobiliser et la planification souhaitée.

Garantir le respect des droits et obligations au sein de l'organisation en accompagnant managers et salariés afin de limiter les risques juridiques et les contentieux.

Résoudre les conflits dans le but d'améliorer le climat social en mettant en place des actions de prévention favorisant le dialogue entre les parties.

Justifier une décision en expliquant le sens de l'action avec pour objectif de réduire le risque de contentieux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle

- Élections et fonctionnement du CSE
- Relations avec les membres du CSE
- Négociation collective
- Communication externe
- Analyse d'un conflit
- Résolution d'un contentieux
- Négociation individuelle

Études de cas à partir d'une situation professionnelle

- Communication interne
- Droit social

Oral : présentation des actions menées puis entretien individuel

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

2 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités économiques sont concernés par le management commercial et plus particulièrement :

- Sociétés de services dont recrutement, travail temporaire, santé et action sociale, conseils juridiques et comptables, ingénierie conseils
- Industrie dont Agro-alimentaire
- Distribution (commerce et vente)
- Bâtiment
- Banque-assurance
- Formation
- Services à la personne
- Hôtellerie - Restauration, tourisme

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

En entreprise :

- Adjoint du directeur des ressources humaines
- Administrateur des RH / Coordinateur RH / Responsable de la gestion des RH / Chef du personnel
- Responsable du développement, de missions ou de projets RH
- HR Business Partner

- Manager des ressources humaines, à terme directeur des ressources humaines
- Spécialiste RH, Talent Partner / Manager

En cabinet :

- Consultant en gestion des ressources humaines (recrutement, paie, développement, gestion des carrières...)

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune réglementation particulière pour l'exercice du métier.

Néanmoins, notre référentiel prend en compte la sécurité au travail, le respect des règles d'hygiène et du RGPD.

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 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) 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

- Titre de niveau 6 reconnu par l'État ou bac + 3 validé en ressources humaines
- Titre de niveau 5 validé avec 3 années d'expérience en ressources humaines ou gestion du personnel (Validation des Acquis Professionnels via un dossier à faire valider par le certificateur).

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Moyenne annuelle de contrôle continu ? 10 / 20

Au minimum 40 journées en entreprise par année de formation pour mettre en application les compétences visées.

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

- 1 président du jury ayant des responsabilités de management
- 1 personne qualifiée en ingénierie pédagogique
- 1 manager en ressources humaines

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	6 729 €
Selon la branche	6 190 € – 6 996 €
Prise en charge	Branches concernées
6 729 €	Valeur par défaut · 177 branches
6 996 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE de l'immobilier, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNE des Télécoms
6 241 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE chimie, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
6 881 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEF de la Branche des organismes de formation
6 190 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération
6 885 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
6 804 €	CPNEF de la Publicité
6 631 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
6 605 €	CNPE des sociétés financières
6 518 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
6 503 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 403 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	21/12/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	21/12/2026
Date de dernière délivrance possible	21/12/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	207	3	89 %	—
2021	76	1	93 %	93 %
2020	82	0	86 %	94 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP28776

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
formatives.fr

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38460/>

Où se former

Formations référencées	10
Organismes	7
Régions couvertes	4
Prix indicatif	990 € – 21 200 €
Durée	100 – 1680 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	79
Organismes gestionnaires (CFA)	61
Organismes formateurs	73
Régions couvertes	13
Départements couverts	39
Organismes certifiés Qualiopi	73
Formations à distance	2
Sessions	de 06/2025 à 09/2029

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	6
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	17 %
Période	05/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	21 545 €
Coût moyen par dossier	3 591 €

Durée moyenne	529 h
Période	04/2025 – 08/2026
France compétences	59 %
Entreprise	21 %
France Travail	12 %
Reste à charge titulaire	8 %

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