

Manager des ressources humaines

RNCP38489 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	21/12/2023
Date d'échéance	21/12/2026

Certificateur(s)

IPAC · SIRET : 38416491900027

<http://www.ipac-france.com>

EDUSERVICES · SIRET : 52282368100047

Partenaires habilités

67 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 66 à former et organiser l'évaluation et 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFTEC	35119111900160	Former et organiser l'évaluation
AFTEC	35119111900277	Former et organiser l'évaluation
AFTEC	35119111900285	Former et organiser l'évaluation
AFTEC	35119111900301	Former et organiser l'évaluation
AFTEC IPAC BACHELOR FACTORY	35119111900434	Former et organiser l'évaluation
AFTEC - IPAC BACHELOR FACTORY - MBWAY -	35119111900368	Former et organiser l'évaluation
AFTEC - MY DIGITAL SCHOOL - MBWAY - IPAC BACHELOR	35119111900335	Former et organiser l'évaluation
ASS GESTION ECOLE AGRICULTURE ETABLIERES	78644691400164	Former et organiser l'évaluation
BL FORMATION	78937972400030	Former et organiser l'évaluation
BRUNO TRIAY CONSEIL	42352848800046	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 67 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38489-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La gestion du capital humain constitue un enjeu stratégique pour les entreprises, au service de leur performance économique, sociale et environnementale.

Pour cela, la direction générale d'une entreprise doit pouvoir s'appuyer sur un Manager des ressources humaines en première ligne pour accompagner les changements à venir : véritable partenaire stratégique, il saura mettre en

perspective les orientations stratégiques « business » et les orientations stratégiques RH au service du développement économique et social de l'entreprise.

La complexification de la mise en œuvre d'une activité économique et sociale d'entreprise, nécessite plus que jamais la formalisation de processus RH souples et agiles en phase avec les spécificités du contexte et les évolutions globales de l'environnement, déployés en bonne intelligence avec les instances représentatives du personnel. Le pilotage de la gestion administrative des ressources humaines doit s'opérer dans des conditions optimales de sécurisation des processus.

Dans un contexte concurrentiel, le Manager des ressources humaines est la cheville ouvrière de la valorisation de la marque employeur, aux côtés de la direction générale et des directions marketing et communication de l'entreprise. Car plus l'image de marque de l'entreprise est attractive, plus le recrutement et à la fidélisation des talents sont susceptibles d'être facilités.

Cela passe également par une poursuite de la démarche de digitalisation de la fonction RH engagée depuis plusieurs années, l'objectif étant, au-delà de réduire le nombre de tâches administratives chronophages et répétitives que le Manager des ressources humaines et ses équipes doivent assumer, de pouvoir analyser des données RH (« data RH ») utiles, fiables et structurées pour engager et justifier des actions opérationnelles.

Le Manager des ressources humaines déploie son activité dans un contexte de marché du travail complexe, caractérisé par une mutation profonde du comportement des individus au regard du travail au sens générique du terme, avec une corrélation directe entre qualité des conditions de travail et qualité de vie et bien-être au quotidien.

Certaines entreprises sont amenées à faire face à une raréfaction des talents, ce phénomène conférant une responsabilité éminente au Manager des ressources humaines : savoir générer de l'attractivité, de la fidélité et stimuler l'engagement des collaborateurs, en réunissant les conditions d'une expérience collaborateur à forte valeur ajoutée.

Autre caractéristique forte de l'activité RH en entreprise : le partage de la fonction avec les managers opérationnels de l'ensemble des services. De ce fait le Manager des ressources humaines devient l'accompagnateur de l'ensemble des hiérarchiques de l'entreprise, pour leur permettre d'intégrer dans leurs pratiques managériales un ensemble de missions RH telles que le recrutement, la formation, l'évaluation. Et ce rôle de business partner interne dévolu au Manager des ressources humaines est d'autant plus important face aux changements organisationnels imposés à l'entreprise du fait des transformations d'un environnement de plus en plus complexe.

ACTIVITÉS VISÉES

Chef d'orchestre de l'optimisation du capital humain et garant de la qualité de vie au travail, le Manager des ressources humaines œuvre avec agilité au service de la compétitivité de l'entreprise dans une logique collaborative avec les salariés, les directions opérationnelles et fonctionnelles, les instances représentatives du personnel et les prestataires de services externes.

Il est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance d'une stratégie RH durable et responsable, en alignement avec la stratégie globale de l'entreprise, ses objectifs et son modèle économique. La qualité de la stratégie RH qu'il élabore et déploie impacte directement l'attractivité de l'entreprise, sa capacité de rétention et de développement des talents, ainsi que l'amélioration des performances et la satisfaction des salariés.

Le Manager des ressources humaines promeut la stratégie RH dont il est porteur en conduisant des actions de valorisation de la marque employeur en relevant des défis tels que la promotion d'une culture d'entreprise inclusive, la gestion du changement, la conformité à un cadre réglementaire évolutif et la cohérence des pratiques RH avec les valeurs de l'entreprise et les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale dont elle est porteuse.

En tant que pilote de l'activité et de projets de développement RH, il dirige, encadre et soutient les équipes internes et externes en charge de leur gestion (collaborateurs RH, managers de proximité, métiers supports de l'entreprise, prestataires de services) pour qu'elles puissent remplir leurs missions en répondant aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Il fournit des orientations opérationnelles et des directives techniques en veillant à la cohérence entre la stratégie RH, la vision globale de l'entreprise et son modèle économique.

La qualité de son action de management d'équipe est essentielle pour garantir la cohérence, la conformité et le caractère inclusif des pratiques RH au sein de l'entreprise ainsi que la qualité de vie au travail des collaborateurs. Business partner des managers de proximité, il les accompagne dans la mise en œuvre des activités RH qui leur sont déléguées.

Le Manager des ressources humaines se doit également de maîtriser les risques inhérents à la réalisation de l'ensemble des opérations RH et s'assurer pour cela de leur conformité aux procédures internes et au cadre réglementaire en vigueur (droit du travail, droit social, confidentialité des informations personnelles, obligations en matière d'inclusion et de diversité ...).

Il est garant de la sécurité et de la protection mentale et physique des salariés dans l'exercice de leurs fonctions, et de la préservation de leur qualité de vie au travail. En collaboration avec la direction générale, il détermine une politique salariale juste et équilibrée, et s'assure de la gestion efficace de la paie et des avantages sociaux en contrôlant l'application des obligations légales afférentes en matière de salaires, d'heures de travail, de congés, etc.

Il produit et diffuse le bilan social annuel pour générer des données chiffrées utiles au pilotage de l'activité RH et pour communiquer en interne et en externe une photographie de la santé sociale de l'entreprise et promouvoir la marque employeur.

Le Manager des ressources humaines joue également un rôle-clé pour maintenir une communication inclusive, ouverte et constructive entre la direction et les salariés. Premier responsable de l'organisation et de l'animation du dialogue social, il programme des réunions régulières avec les instances représentatives du personnel selon les besoins et les événements-clés de l'entreprise, pour échanger sur les conditions et la qualité de vie au travail, les avantages sociaux, les négociations salariales, etc.

Cela nécessite de sa part une écoute attentive, une communication transparente, une médiation habile et une capacité à trouver des solutions qui favorisent les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés. Il doit veiller à ce que les discussions soient constructives et équilibrées, en maintenant l'objectif de parvenir à des accords mutuellement bénéfiques.

Il est aussi le garant du patrimoine de compétences de l'entreprise, dont il s'assure de l'adéquation avec les besoins en compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise tout en préservant la qualité de vie au travail des collaborateurs. Cet alignement des compétences des salariés avec les besoins de l'entreprise implique une étroite collaboration avec la direction générale, les directions opérationnelles et fonctionnelles, les collaborateurs et les éventuels partenaires. Cela nécessite une compréhension approfondie des rôles et des exigences spécifiques de chaque poste au sein de l'entreprise, notamment en termes d'adaptation aux collaborateurs en situation de handicap.

La vigilance du Manager des ressources humaines porte sur des sujets hautement stratégiques tels que la mise à disposition de compétences cohérentes au regard de la stratégie de l'entreprise, la responsabilité sociétale et environnementale, l'acquisition inclusive et la rétention durable des talents, et la maximisation de la performance organisationnelle.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Des compétences au service de la définition et du déploiement de la stratégie RH de l'entreprise

- organiser un dispositif de veille
- caractériser l'entreprise et son modèle économique
- réaliser un audit organisationnel et fonctionnel de l'activité RH
- établir un diagnostic de l'environnement interne et externe
- élaborer la stratégie RH en tant que telle à partir des conclusions du diagnostic
- coordonner l'ensemble des actions nécessaires au déploiement de la stratégie RH

Des compétences au service du contrôle de l'exécution du plan d'action découlant de la stratégie RH établie

- réaliser un suivi du déploiement des actions RH
- contrôler le budget et la rentabilité des actions conduites
- effectuer un reporting de l'activité à la direction générale

Des compétences au service du management de l'activité RH

- réaliser une note de cadrage de projet
- piloter la réalisation du projet
- piloter le changement généré par la mise en œuvre d'un projet
- missionner les équipes internes et/ou externes nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés
- organiser en mode projet le processus de travail des équipes mobilisées
- animer les équipes
- accompagner les managers de proximité dans la mise en œuvre de processus RH délégués
- évaluer la performance individuelle et collective des équipes

Des compétences au service du pilotage du processus de gestion administrative des RH

- contrôler la conformité de l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles auxquelles l'entreprise est soumise
- évaluer les risques professionnels en établissant le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- définir une politique salariale équitable et compétitive

- évaluer la politique salariale en s'appuyant sur des indicateurs de performance RH
- piloter la production de la paie et le paiement des cotisations sociales
- analyser le bilan social annuel
- mesurer la performance du processus de gestion administrative des RH

Des compétences au service de l'organisation et de l'animation du dialogue social

- organiser les élections professionnelles dans le respect des obligations légales
- établir un agenda social
- animer le dialogue social avec les instances représentatives du personnel
- négocier les accords collectifs d'entreprise avec les partenaires sociaux

Des compétences au service du management des compétences de l'entreprise

- identifier les besoins en compétences de l'entreprise
- élaborer un plan de développement des compétences (PDC)
- évaluer la mise en œuvre du plan de développement des compétences
- définir une politique de recrutement omnicanal et inclusive
- concevoir un processus d'intégration des talents
- évaluer le processus de recrutement
- identifier des leviers d'attractivité et de fidélisation
- développer une stratégie de rétention durable des talents
- évaluer les actions centrées sur le capital humain

Blocs de compétences

RNCP38489BC01 — Elaborer et déployer la stratégie RH de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser un dispositif de veille digitale et conventionnelle prospective sur les métiers, les tendances économiques, sociales, technologiques, légales et règlementaires en sélectionnant et exploitant des sources fiables et en identifiant les opportunités et les facteurs de risques pour définir les axes de développement RH dans une logique de responsabilité sociétale et environnementale (RSE)

Caractériser l'entreprise et son activité en identifiant ses données-clés, ses facteurs-clés de succès et ses risques pour établir une analyse de l'entreprise et de son modèle économique en vue de formuler une stratégie RH en alignement avec sa stratégie globale

Réaliser un audit organisationnel et fonctionnel de l'activité RH de l'entreprise en collectant l'information grâce à des méthodes diversifiées (analyse d'indicateurs, questionnaires, entretiens, documents internes, workshops ...) pour cartographier les processus et en déceler les forces et les faiblesses afin de définir des orientations stratégiques RH inclusives en adéquation avec les besoins et les attentes des directions opérationnelles et fonctionnelles, et en alignement avec la politique générale de l'entreprise

Etablir un diagnostic à partir des données collectées de l'environnement externe et interne de l'activité RH, à l'aide d'un outil d'analyse stratégique pour formuler des préconisations aidant à la prise de décision en termes d'orientations stratégiques RH inclusives, dans une démarche d'anticipation

Elaborer une stratégie RH anticipative et agile à partir des conclusions du diagnostic pour fixer les orientations stratégiques de l'activité au service de la croissance pérenne de l'entreprise, de sa performance économique, sociétale et environnementale et de la qualité de vie au travail des collaborateurs

Etablir un plan d'action en utilisant une méthode organisationnelle pour coordonner l'ensemble des actions nécessaires au déploiement de la stratégie RH afin d'atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs des projets conduits dans le cadre de processus opérationnels thématiques digitalisés (marketing communication RH, recrutement, développement et maintien des compétences, politique de rémunération, ...) dans une logique de promotion de la marque employeur et d'une culture d'entreprise inclusive

Réaliser un suivi du déploiement des actions RH mises en œuvre à l'aide d'indicateurs de performance pour mesurer l'avancement du plan d'action afin d'apporter le cas échéant les mesures correctives nécessaires dans une logique d'amélioration continue des processus opérationnels

Contrôler le budget et la rentabilité des actions conduites à l'aide d'un tableau de pilotage pour mesurer les écarts entre prévision et réalisation afin de mettre en place un plan d'actions correctives éventuelles (optimisation des dépenses, ajustement du budget sur l'exercice suivant ...)

Effectuer un reporting de l'activité en dressant un bilan synthétique des performances RH en termes économiques,

sociaux et environnementaux pour procurer à la direction générale une vision 360°, en temps réel sur une période donnée afin de l'aider à la prise de décision stratégique

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel : production d'un rapport écrit et soutenance orale

Production écrite : sur la base d'un cas pratique présentant un contexte d'entreprise fictif, le candidat, dans une posture de conseil et de business partner, produit un document de synthèse destiné à la direction de l'entreprise, comprenant :

- une analyse de l'entreprise, de son activité et de son modèle économique
- une analyse et un diagnostic de la fonction RH de l'entreprise
- une proposition de stratégie RH répondant aux objectifs de l'entreprise et intégrant les enjeux de la RSE
- des préconisations d'actions RH organisées dans le cadre d'un plan de mise en œuvre opérationnelle de la stratégie décidée en amont
- une proposition de méthodologie de suivi de l'efficacité des actions engagées
- une analyse et un bilan de la performance de la stratégie RH au regard de la stratégie globale de l'entreprise

Soutenance orale : le candidat argumente oralement le document de synthèse produit en amont devant un jury de professionnels du métier visé par la certification et répond aux questions de ses membres. Au cours de cette évaluation orale, il déploie une communication inclusive et adopte une posture professionnelle. Il utilise les outils de présentation nécessaires à une compréhension claire et précise des éléments du rapport écrit. Il présente son argumentation avec assertivité.

RNCP38489BC02 — Manager l'activité RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une note de cadrage du projet à l'attention des membres de l'équipe projet et de la direction générale de l'entreprise en présentant son contexte, ses enjeux, ses objectifs, son périmètre, sa prise en compte de la responsabilité sociétale et environnementale, ses caractéristiques inclusives, ses contraintes, ses acteurs, son macro-planning, ses ressources (humaines, financières, matérielles), sa communication et ses risques pour organiser son déploiement en cohérence avec la stratégie RH et la vision globale de l'entreprise

Piloter la réalisation du projet en élaborant un tableau de bord reposant sur des indicateurs représentatifs de l'avancée des travaux et du niveau de performance atteint pour mesurer les écarts entre les résultats obtenus par les membres de l'équipe projet et les objectifs fixés afin de déclencher des actions préventives et/ou correctives éventuelles au service de la réussite du projet

Piloter le changement généré par la mise en œuvre d'un projet en accompagnant les directions opérationnelles et fonctionnelles dans le cadre d'un processus agile et inclusif intégrant les étapes nécessaires et les actions requises pour réussir la transition vers le changement en obtenant l'adhésion des parties prenantes internes et externes (collaborateurs, clients, partenaires ...)

Missionner les équipes internes et externes (collaborateurs RH, métiers supports de l'entreprise ou prestataires de services) nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés en établissant une cartographie inclusive des besoins en compétences (hard skills) et aptitudes (soft skills) pour déployer les activités RH dans une logique de performance sociale et économique durable

Organiser en mode projet le processus de travail des équipes mobilisées sur l'activité de développement RH en utilisant la méthode RACI et des outils collaboratifs digitaux agiles et inclusifs

pour coordonner les compétences individuelles et collectives au service de l'atteinte des objectifs stratégiques fixés dans une logique d'amélioration continue

Animer les équipes en présentiel et/ou en distanciel dans une posture de manager-coach pour fédérer les parties prenantes dans une logique de coopération intégrative et de prévention des conflits afin d'assurer une qualité de vie au travail satisfaisante

Apporter un appui aux managers de proximité dans une posture de conseil et de business partner en les accompagnant dans la mise en œuvre des processus RH délégués pour leur proposer des leviers d'actions au service de l'atteinte des objectifs de performance de l'entreprise

Evaluer la performance individuelle et collective des équipes au regard des objectifs fixés en s'appuyant sur l'analyse d'indicateurs pour mettre en relief les réussites et détecter les difficultés afin de valoriser les succès et de déterminer les actions d'accompagnement et de formation à mener

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant le contexte d'un déploiement de projets RH au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une note de cadrage d'un projet RH intégrant l'ensemble de ses caractéristiques et objectifs, en vue de sa mise en œuvre opérationnelle
- un tableau de bord de pilotage du projet permettant d'en assurer le suivi, l'analyse et l'amélioration continue

Mise en situation professionnelle reconstituée orale individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

A partir d'un dossier préparatoire décrivant une situation de changement générée par la mise en œuvre d'un nouveau projet au sein d'une entreprise, le candidat :

- décrit les phases du processus de changement
- présente la nouvelle organisation et les nouvelles méthodes de travail choisies
- propose un accompagnement adapté aux changements

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant le contexte d'une mise en œuvre d'activités RH au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- un diagnostic reposant sur une analyse de besoins en compétences internes et externes nécessaires à la mise en œuvre des activités RH
- une proposition de constitution d'équipes inclusives
- un plan d'organisation du travail des équipes en mode projet
- une méthodologie d'animation et de management des équipes
- un plan d'action d'accompagnement des managers de proximité dans la mise en œuvre des processus RH délégués
- un processus d'évaluation de la performance des équipes

RNCP38489BC03 — Piloter le processus de gestion administrative des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Contrôler la conformité de l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles auxquelles l'entreprise est soumise en exploitant des sources juridiques adaptées dans le cadre d'un audit pour sécuriser le processus de gestion administrative des RH dans une logique d'inclusion, d'anticipation des risques et de prévention des litiges et des contentieux

Evaluer les risques professionnels en établissant le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour mettre en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation afin d'assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des salariés sur leurs postes de travail dans une logique de préservation de la qualité de vie au travail

Définir une politique salariale équitable et compétitive en conformité avec le cadre légal à partir de l'analyse de la masse salariale en mettant en place un système de rémunération et de reconnaissance non-financière pour motiver les collaborateurs et atteindre les objectifs fixés par l'entreprise dans une logique de fidélisation et de captation de nouveaux talents

Evaluer la politique salariale en s'appuyant sur des indicateurs de performance RH pour se garantir de l'efficacité du système de rémunération et de reconnaissance non-financière en apportant le cas échéant les ajustements nécessaires en fonction des évolutions du marché et des attentes des collaborateurs

Piloter la production de la paie et le paiement des cotisations sociales en établissant un processus opérationnel pour veiller au bon déroulement des opérations et rectifier d'éventuelles erreurs afin d'en garantir la conformité à la réglementation en vigueur

Analyser le bilan social annuel en identifiant les forces et les faiblesses de la politique sociale de l'entreprise pour émettre des préconisations d'actions à mener à court, moyen et long terme en matière de conditions de travail et de relations sociales dans une logique d'amélioration continue

Mesurer la performance du processus de gestion administrative des RH à partir d'indicateurs pour identifier les bonnes pratiques et les axes de progrès dans une logique d'optimisation afin d'atteindre les objectifs stratégiques fixés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant le contexte d'une préparation à un contrôle de conformité de l'Inspection du travail au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- un audit de conformité reposant sur une vérification de la bonne application des obligations légales, réglementaires

et conventionnelles conditionnant la mise en œuvre des activités RH au sein de l'entreprise

- une analyse de la conformité et de la cohérence des actions de prévention, d'information et de formation prévues dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- une analyse du processus opérationnel de production de la paie et de paiement des cotisations sociales
- une mesure de la performance globale du processus de gestion administrative des RH et des préconisations de mise en conformité

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant le contexte de la définition d'une politique salariale au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une analyse de la masse salariale
- un système de rémunération et de reconnaissance non-financière aligné aux objectifs de l'entreprise et cohérente au regard du marché
- un processus d'évaluation de la politique salariale

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant le contexte d'un bilan social au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une analyse de la performance sociale de l'entreprise
- des préconisations d'amélioration des conditions de travail et des relations sociales

RNCP38489BC04 — Organiser et animer le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser les élections professionnelles dans le respect des obligations légales pour permettre aux salariés d'élire leurs représentants du personnel au sein du CSE afin de garantir les conditions d'un climat social favorable à la négociation des futurs accords collectifs d'entreprise

Etablir un agenda social dans le respect des obligations légales et dans une logique collaborative pour rythmer les échanges avec le Comité social et économique (CSE) dans le cadre de rencontres périodiques portant sur des sujets économiques, sociaux et environnementaux afin de prendre des décisions pérennes basées sur un dialogue social construit et efficace favorisant le consensus

Animer le dialogue social formel conformément à la réglementation en vigueur avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'agenda social et en s'appuyant sur le dialogue social informel inscrit dans l'organisation du travail pour fédérer l'ensemble des salariés autour d'une vision partagée des projets de l'entreprise notamment en matière d'égalité professionnelle, d'inclusion et de qualité de vie au travail, dans une approche intégrative

Négocier périodiquement les accords collectifs d'entreprise avec les partenaires sociaux en instaurant un cadre de confiance mutuelle et en appliquant des techniques de négociation loyales pour en définir le contenu et la portée au service d'un climat social apaisé

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant un contexte de déploiement d'un dialogue social portant sur des sujets économiques, sociaux et environnementaux identifiés, au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une analyse de conformité légale du processus d'organisation des élections professionnelles
- une analyse de conformité des modalités de dialogue social formel
- des préconisations contribuant au renforcement du dialogue social informel
- un agenda social opérationnel

Mise en situation professionnelle reconstituée orale individuelle sous forme d'un jeu de rôles, réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'informations décrivant un contexte et une situation de négociation d'un accord collectif d'entreprise, le candidat joue le rôle d'un Manager des ressources humaines devant un jury de professionnels du métier visé par la certification jouant le rôle de partenaires sociaux. Durant sa prestation orale, le candidat :

- identifie les besoins et objectifs des partenaires sociaux
- structure sa réponse argumentée en conséquence
- répond aux objections
- négocie en s'appuyant sur des techniques identifiées
- propose des solutions alternatives ajustée aux besoins spécifiques exprimés

- propose une solution d'accord final équilibrée, dans une logique de relation « gagnant-gagnant »

Au cours de cette évaluation orale, le candidat déploie une communication inclusive et adopte une posture professionnelle. Il présente son argumentation avec assertivité.

RNCP38489BC05 — Manager les compétences de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins en compétences de l'entreprise dans un environnement complexe et évolutif en réalisant un diagnostic à l'aide des outils digitaux et conventionnels de la GEPP pour mettre en place des actions inclusives de développement des compétences afin de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs, de détecter les opportunités de mobilité fonctionnelle interne et de soutenir la performance de l'entreprise

Elaborer un Plan de développement des compétences (PDC) inclusif, dans le respect des obligations légales et en collaboration avec les instances représentatives du personnel, à partir d'un diagnostic réalisé au préalable pour déployer un ensemble d'actions digitales et conventionnelles de développement et de valorisation des compétences afin de soutenir la motivation, la satisfaction et l'engagement des collaborateurs et de répondre aux mutations économiques, technologiques, sociétales et environnementales qui impactent l'activité de l'entreprise

Evaluer la mise en œuvre du Plan de développement des compétences (PDC) en analysant la satisfaction des collaborateurs et les effets des actions de développement et de valorisation des compétences conduites sur leur performance et leur qualité de vie au travail pour s'assurer de l'atteinte des objectifs visés, en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses perspectives d'évolution

Définir une politique de recrutement omnicanal inclusive et évolutive en collaboration avec les directions opérationnelles et fonctionnelles en fixant des objectifs à atteindre pour attirer, sélectionner et intégrer des talents correspondant aux besoins en compétences de l'entreprise dans une démarche d'expérience candidat différenciante et de valorisation de la marque employeur et d'une culture d'entreprise inclusive

Concevoir un processus d'intégration des talents en établissant des étapes d'acculturation et en mettant à disposition de la nouvelle recrue une matrice de rapport d'étonnement pour faciliter sa prise de fonction, favoriser son engagement et recueillir son retour d'expérience afin de la fidéliser au service de la performance durable de l'entreprise

Evaluer le processus de recrutement en s'appuyant sur des indicateurs clés pour mesurer son attractivité et sa performance afin d'opérer les ajustements nécessaires en vue d'atteindre les objectifs fixés

Identifier des leviers d'attractivité et de fidélisation pour développer le sentiment d'appartenance des collaborateurs à l'entreprise et favoriser leur engagement durable afin de générer une expérience collaborateur réussie

Développer une stratégie de rétention durable des talents en s'assurant que les responsables hiérarchiques et fonctionnels fassent preuve d'un leadership inspirant porteur de sens pour guider leurs équipes vers une vision collective partagée dans une démarche de communication, d'écoute active et de pédagogie afin de renforcer la satisfaction des employés, d'améliorer la culture d'entreprise, d'accroître la productivité et de favoriser une stabilité organisationnelle à long terme

Evaluer les actions centrées sur le capital humain en s'appuyant sur des indicateurs clés pour mesurer la satisfaction des collaborateurs, leur qualité de vie au travail, leur engagement et leur adhésion aux valeurs de l'entreprise afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant un contexte de déploiement d'une stratégie de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une identification des besoins en compétences de l'entreprise
- un plan de développement des compétences (PDC) adapté aux besoins identifiés
- un processus d'évaluation du PDC permettant de vérifier l'atteinte des objectifs fixés

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant un contexte de mise en œuvre d'une politique de recrutement au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- un diagnostic de la politique de recrutement envisagée
- une analyse du processus d'intégration proposé
- des préconisations d'amélioration du processus de recrutement
- une méthodologie de suivi et d'évaluation de l'efficacité des actions constitutives du processus de recrutement

Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle réalisée en présentiel ou en distanciel

Sur la base d'une étude de cas présentant un contexte de management de l'expérience collaborateur au sein d'une entreprise fictive, le candidat produit un document de synthèse comprenant :

- une stratégie de rétention durable des talents reposant sur des leviers d'attractivité et de fidélisation identifiés
- un ensemble d'actions de rétention des talents, constitutives de la stratégie
- une méthodologie de suivi et d'évaluation de l'efficacité des actions stratégiques conduites

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Nature des secteurs d'activité et des entreprises au sein desquels le certifié pourra être amené à être recruté

Le Manager des ressources humaines exerce son métier dans tous les secteurs d'activités et au sein d'entités variées : organismes publics, entreprises privées, associations ...

Il peut également exercer son activité dans le cadre d'entreprises spécialisées en ressources humaines, telles que les agences de recrutement et de conseil RH.

Taille des entreprises

Le titulaire de la certification exerce son métier au sein d'entreprises et d'organismes de taille variable : de la PME/PMI à la grande, voire très grande entreprise faisant partie d'un groupe.

Mode d'organisation du travail

Le mode d'organisation du travail du Manager des ressources humaines diffère selon le contexte de l'entreprise au sein de laquelle il exerce son métier. Au sein d'une structure de taille moyenne, il peut être amené à agir dans une logique de proximité directe avec le dirigeant de l'entreprise, avec lequel il co-construit la stratégie de ressources humaines. Au sein d'une structure de taille importante, il est responsable de la conception de la politique RH de l'entreprise et de l'organisation de son déploiement.

Responsabilité et autonomie des postes ciblés

Rattaché directement à la direction générale de l'entreprise, le Manager des ressources humaines est responsable de la bonne marche des activités RH qui lui sont confiées. Il s'assure de leur cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, par sa participation active au comité de direction.

Il prend les décisions stratégiques nécessaires à la conduite de la politique RH de l'entreprise, et traite les sujets humains et managériaux complexes en toute autonomie. Il est expert dans son domaine, et constitue le référent vers lequel la direction générale, les directions opérationnelles et fonctionnelles et les collaborateurs se tournent lorsqu'une situation complexe en lien avec les RH se présente.

Le Manager des ressources humaines exerce un métier où l'adaptabilité et la résolution de problèmes complexes en contextes changeants sont des circonstances fréquentes, étant donné la diversité des enjeux du capital humain au travail.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur / Manager des ressources humaines

HR business partner

Responsable des ressources humaines

Chargé des ressources humaines

Responsable du développement RH

Responsable du recrutement

Talent acquisition specialist / manager

Consultant en recrutement

Responsable de formation

Chargé du développement des compétences

Chargé de mission RH

Chargé de projet 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

Le candidat doit être titulaire au minimum d'une certification professionnelle de niveau de qualification 6 inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un diplôme équivalent ou d'un parcours de formation postérieur à un niveau de qualification 5 validé par le certificateur.

Dans le cas d'un diplôme étranger obtenu hors de l'Union Européenne, soit le projet du candidat est étudié par l'organisme Campus France sur dossier et entretien pour obtenir sa validation (le certificateur IPAC se réservant cependant le droit de demander des vérifications supplémentaires), soit le candidat fournit une attestation de comparabilité délivrée par le centre ENIC-NARIC France (organe de France Education International). Cette attestation établit une comparaison entre un diplôme étranger et les niveaux du cadre des certifications français et du cadre européen des certifications.

Dans le cas où le candidat ne disposerait pas des prérequis donnant accès à la certification visée, il a toutefois la possibilité de déposer un dossier de validation des acquis pédagogiques, professionnels et personnels en vue d'obtenir une dérogation. Toute demande de dérogation est étudiée par une commission placée sous l'autorité du certificateur.

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

Le jury de délivrance de la certification de Manager des ressources humaines est constitué de 4 personnes :

- Le directeur de l'organisme certificateur IPAC ou son représentant désigné
- Un responsable de filière : responsable pédagogique de la formation
- Un représentant professionnel du secteur d'activité du métier visé par la certification
- Un représentant professionnel du secteur d'activité du métier visé par la certification

Dans le fonctionnement concret du jury, les membres de jury disposent chacun d'un même poids dans la décision d'attribution, selon le principe « un homme, une voix ». Le président du jury de certification est un professionnel en activité.

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	8 145 €
--------------------------------	---------

Selon la branche

5 676 € – 8 433 €

Prise en charge	Branches concernées
8 145 €	Valeur par défaut · 158 branches
8 433 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPN de la branche du Travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE Branche ITV
8 104 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP des industries des tuiles et briques
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
8 370 €	CNPE des sociétés financières, CPNE Banque
8 154 €	CPNE des agents généraux d'assurance, CPNFPE des sociétés d'assurances
8 390 €	CPNEFP Sports Loisirs
8 373 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
8 140 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
8 061 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 001 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
7 996 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
7 944 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 937 €	CPNE Branche Caoutchouc
7 888 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 798 €	CPNE Travail Temporaire
7 736 €	CPNE chimie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
5 676 €	CPNEFP de l'industrie cimentière

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	549	4	92 %	—
2021	528	2	95 %	53 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36123

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34208, RNCP35604, RNCP35657, RNCP36123

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38489/>

Où se former

Formations référencées	15
Organismes	7
Régions couvertes	5
Prix indicatif	600 € – 21 600 €
Durée	2050 – 2190 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	36
Organismes gestionnaires (CFA)	26
Organismes formateurs	32
Régions couvertes	12
Départements couverts	24
Organismes certifiés Qualiopi	32
Formations à distance	1
Sessions	de 09/2024 à 07/2029

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	104
Parcours menés à terme	14
Taux d'achèvement	13 %
Période	05/2024 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	118
----------------------	-----

Montant total engagé	434 855 €
Coût moyen par dossier	3 685 €
Durée moyenne	897 h
Période	05/2024 – 08/2026
France compétences	86 %
Reste à charge titulaire	10 %
Entreprise	4 %
OPCO	0 %
France Travail	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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