

# Manager des ressources humaines

RNCP38493 · 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         | 21/12/2025                 |

## Certificateur(s)

ARTEMYS · SIRET : 48879238300025

INSTITUT DE MANAGEMENT COMMERCIAL · SIRET : 48879238300074

## Partenaires habilités

14 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 14 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                                        | SIRET          | Habilitation                     |
|--------------------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ALTSUP                                           | 97930468000023 | Former et organiser l'évaluation |
| ARTEMYS                                          | 48879238300082 | Former et organiser l'évaluation |
| ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Lyon   | 80799301900031 | Former et organiser l'évaluation |
| ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Rennes | 80799301900056 | Former et organiser l'évaluation |
| ASSOCIATION O.R.T.                               | 77568810400063 | Former et organiser l'évaluation |
| CLASSEOS                                         | 91972597800010 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SCIENCES & TECHNIQUES COMMERCIALES         | 45103597600021 | Former et organiser l'évaluation |
| ESUP GROUP                                       | 80799301900106 | Former et organiser l'évaluation |
| FC2R                                             | 98162910800011 | Former et organiser l'évaluation |
| FORMEKO                                          | 39032638700037 | Former et organiser l'évaluation |

Liste complète des 14 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38493-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager des ressources humaines connaît l'organisation et le fonctionnement de son entreprise. Il s'intéresse de près à l'ensemble des métiers et des compétences de l'entreprise. Il a une bonne connaissance du droit du travail, social applicable et possède de solides connaissances en gestion des ressources humaines. Diplômé, il a un très bon relationnel du fait de ses nombreux interlocuteurs (salariés, managers, cadres dirigeants, CSE, OPCO, DREETS...).

Il est en charge de la stratégie de gestion des emplois et des compétences, du recrutement ainsi que de la formation du personnel. Le tout est élaboré et optimisé en fonction des finalités économiques de la structure. Il mène les entretiens de recrutement et analyse le projet professionnel du candidat.

La mobilité des salariés est également au cœur de ses fonctions. Ce professionnel est très attentif aux attentes d'évolution du personnel qu'il coordonne avec la stratégie et les besoins de l'entreprise. Les reconversions professionnelles, l'accompagnement des personnes en situation de handicap et les seniors sont également au cœur de son travail.

#### ACTIVITÉS VISÉES

Proposer une veille des évolutions de l'entreprise

Définir et mettre en œuvre une politique RH en adéquation avec la stratégie RH que l'entreprise veut mener et en répondant aux priorités de l'entreprise

Intégrer les enjeux contemporains dans le plan de la stratégie RH

Préparer un projet de transformation sociale

Concevoir, mettre en œuvre et évaluer un projet de transformation sociale et accompagner les équipes dans la conduite du changement

Définir une marque employeur capable d'attirer de nouveaux talents

Mettre en place un plan d'action de marketing RH

Adapter une stratégie qui soit en adéquation avec les besoins de l'entreprise (déterminer les objectifs et les moyens du process de recrutement)

Veiller à la bonne intégration du collaborateur

Préparer le plan de développement des compétences pour répondre aux besoins de la GEPP

Mesurer l'efficacité de la politique de développement des compétences

Outils et indicateurs de la politique de développement des compétences

Accompagnement dans le développement de compétences

Organiser et mettre en place les élections du CSE

Animer les négociations avec les partenaires sociaux

Respecter le cadre juridique

Elaborer une politique QVCT

Déployer une politique de rémunération

Travailler sur la marque employeur de l'entreprise

Définir les missions des services RH et élaborer les différents process pour chaque service en adaptant le travail selon chaque membre de l'équipe

Conduire et suivre les entretiens professionnels

Accompagner et coacher les managers de proximité

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Assurer un dispositif de veille sur les évolutions de l'entreprise en définissant et organisant les moyens nécessaires afin d'anticiper les impacts sur la fonction RH

Prendre en compte les données externes et internes de l'entreprise issues de la veille pour réaliser un diagnostic afin de définir la politique RH de l'entreprise

Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique RH en tenant compte des évolutions et des nouveaux enjeux pour la fonction RH afin de définir les nouvelles orientations stratégiques de l'entreprise

Définir la politique handicap de l'entreprise, en élaborant le process d'intégration afin d'accompagner et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Évaluer les impacts d'un projet de transformation sociale en caractérisant les différentes natures de risque en prenant en compte les enjeux de développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Établir le plan de communication du projet de transformation sociale en tenant compte du contexte du projet, et analyser les différentes cibles pour mobiliser les équipes

Piloter un projet de transformation sociale, en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise, en pensant à intégrer les enjeux de la politique RSE pour adapter l'entreprise à son environnement

Appliquer des mesures de communication pour faciliter les conditions de réussite d'un projet de transformation sociale

Définir une politique de marque employeur attractive dans le respect des orientations de l'entreprise et en cohérence avec la stratégie RH afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences nécessaires aux changements à venir

Mettre en plan un plan d'action de marketing RH à communiquer en interne et externe afin de fidéliser les talents

Définir une stratégie de recrutement adaptée à la culture de l'entreprise, en veillant au respect de la diversité et de l'équilibre H/F tout en respectant le cadre légal

Analyser le besoin en compétences en communiquant avec les collaborateurs, les managers de l'entreprise pour construire une stratégie de recherche de candidats

Définir une méthode de recrutement et les supports de diffusion de l'offre et construire des trames pour cibler les questions

Assurer l'intégration d'un nouveau collaborateur pour fidéliser les ressources humaines existantes de l'entreprise grâce à une préparation préalable et promouvoir la marque employeur de l'entreprise. Concevoir un processus d'accueil pour l'intégration des nouveaux collaborateurs en définissant les différentes étapes pour assurer son arrivée dans l'entreprise

Piloter la gestion des compétences pour anticiper et suivre les évolutions de l'entreprise par l'élaboration d'un plan de développement des compétences

Mesurer l'impact du plan de développement des compétences afin de s'assurer que l'employabilité des salariés est développée

Elaborer les outils d'évaluation du dispositif de formation en évaluant l'acquisition des connaissances et des compétences du salarié pour anticiper les effets de la formation

Concevoir et piloter une démarche de GEPP et de gestion des carrières à partir d'une analyse pour développer et adapter le capital humain de l'entreprise et permettre aux collaborateurs de se développer en internes au sein de l'entreprise

Elaborer un processus d'évaluations en mettant en place des outils adaptés afin de déceler les besoins d'accompagnement des collaborateurs dans le développement des compétences

Organiser la mise en place des élections du CSE en respectant les obligations légales quant à l'organisation des élections

Animer les négociations avec les partenaires sociaux en organisant et en animant les réunions obligatoires pour assurer le dialogue entre la direction et le CSE

Respecter les obligations légales de consultation et associer les représentants du personnel au dialogue social pour assurer un bon climat

Elaboration d'une politique de qualité de vie et conditions de travail en prenant en compte les enjeux afin de veiller et de participer au bien-être des salariés

Mettre en œuvre une politique de rémunération de nature à favoriser l'implication, la fidélisation des collaborateurs, la performance économique et le climat social

Déterminer les composantes de la marque employeur et mettre en place une communication interne pour fédérer les équipes et développer la culture d'entreprise

Concevoir le processus d'organisation du service RH en planifiant et en répartissant le travail à produire en mettant en œuvre un style de management adapté à l'optimisation du travail en équipe pour déployer les différents axes de la stratégie RH

Organiser le travail des membres de son équipe en tenant compte des compétences de chacun et en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs au niveau individuel et collectif

Valoriser et évaluer le travail des membres de l'équipe RH en conduisant les entretiens professionnels afin d'optimiser leur performance individuelle et leur parcours professionnel

Planifier et mettre en place les actions de professionnalisation du service RH en s'appuyant sur les résultats des entretiens, afin de développer les compétences

Maîtriser les leviers de motivation afin d'impliquer les managers et salariés au développement de l'entreprise grâce à une considération de leurs besoins et à un management des différentes générations de collaborateurs

Motiver et mobiliser une équipe en physique ou à distance pour mener à bien un projet grâce à une bonne communication et un comportement empathique

Savoir déléguer, s'imposer et diriger pour favoriser le travail collaboratif et utiliser les compétences de chacun nécessaire à l'atteinte des objectifs

Apprendre à faire confiance et rendre autonome les managers et collaborateurs grâce à un management adéquat pour responsabiliser les salariés

## Blocs de compétences

### RNCP38493BC01 — Elaborer et piloter une stratégie RH dans un contexte de transformation sociale

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer un dispositif de veille sur les évolutions de l'entreprise en définissant et organisant les moyens nécessaires afin d'anticiper les impacts sur la fonction RH

Prendre en compte les données externes et internes de l'entreprise issues de la veille pour réaliser un diagnostic afin de définir la politique RH de l'entreprise

Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique RH en tenant compte des évolutions et des nouveaux enjeux pour la fonction RH afin de définir les nouvelles orientations stratégiques de l'entreprise

Définir la politique handicap de l'entreprise, en élaborant le process d'intégration afin d'accompagner et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation d'handicap

Evaluer les impacts d'un projet de transformation sociale en caractérisant les différentes natures de risque en prenant en compte les enjeux de développement durable, afin de favoriser ses conditions d'adhésion et de réussite

Etablir le plan de communication du projet de transformation sociale en tenant compte du contexte du projet, et analyser les différentes cibles pour mobiliser les équipes

Piloter un projet de transformation sociale, en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise, en pensant à intégrer les enjeux de la politique RSE pour adapter l'entreprise à son environnement

Appliquer des mesures de communication pour faciliter les conditions de réussite d'un projet de transformation sociale

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle et étude de cas

### RNCP38493BC02 — Définir et piloter la politique de recrutement et de développement des compétences

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une politique de marque employeur attractive dans le respect des orientations de l'entreprise et en cohérence avec la stratégie RH afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences nécessaires aux changements à venir

Mettre en plan un plan d'action de marketing RH à communiquer en interne et externe afin de fidéliser les talents

Définir une stratégie de recrutement adaptée à la culture de l'entreprise, en veillant au respect de la diversité et de l'équilibre H/F tout en respectant le cadre légal

Analyser le besoin en compétences en communiquant avec les collaborateurs, les managers de l'entreprise pour construire une stratégie de recherche de candidats

Définir une méthode de recrutement et les supports de diffusion de l'offre et construire des trames pour cibler les questions

Assurer l'intégration d'un nouveau collaborateur pour fidéliser les ressources humaines existantes de l'entreprise grâce à une préparation préalable et promouvoir la marque employeur de l'entreprise. Concevoir un processus d'accueil pour l'intégration des nouveaux collaborateurs en définissant les différentes étapes pour assurer son arrivée dans l'entreprise

Piloter la gestion des compétences pour anticiper et suivre les évolutions de l'entreprise par l'élaboration d'un plan de développement des compétences

Mesurer l'impact du plan de développement des compétences afin de s'assurer que l'employabilité des salariés est développée

Elaborer les outils d'évaluation du dispositif de formation en évaluant l'acquisition des connaissances et des compétences du salarié pour anticiper les effets de la formation

Concevoir et piloter une démarche de GEPP et de gestion des carrières à partir d'une analyse pour développer et adapter le capital humain de l'entreprise et permettre aux collaborateurs de se développer en internes au sein de l'entreprise

Elaborer un processus d'évaluations en mettant en place des outils adaptés afin de déceler les besoins d'accompagnement des collaborateurs dans le développement des compétences

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeu de rôles et mises en situations professionnelles

## **RNCP38493BC03 — Définir et piloter une politique de performance sociale**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Organiser la mise en place des élections du CSE en respectant les obligations légales quant à l'organisation des élections

Animer les négociations avec les partenaires sociaux en organisant et en aniant les réunions obligatoires pour assurer le dialogue entre la direction et le CSE

Respecter les obligations légales de consultation et associer les représentants du personnel au dialogue social pour assurer un bon climat

Elaboration d'une politique de qualité de vie et conditions de travail en prenant en compte les enjeux afin de veiller et de participer au bien-être des salariés

Mettre en œuvre une politique de rémunération de nature à favoriser l'implication, la fidélisation des collaborateurs, la performance économique et le climat social

Déterminer les composantes de la marque employeur et mettre en place une communication interne pour fédérer les équipes et développer la culture d'entreprise

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Mises en situations professionnelles et étude de cas

## **RNCP38493BC04 — Coordonner et diriger une équipe ou un service**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Concevoir le process d'organisation du service RH en planifiant et en répartissant le travail à produire en mettant en œuvre un style de management adapté à l'optimisation du travail en équipe pour déployer les différents axes de la stratégie RH

Organiser le travail des membres de son équipe en tenant compte des compétences de chacun et en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs au niveau individuel et collectif

Valoriser et évaluer le travail des membres de l'équipe RH en conduisant les entretiens professionnels afin d'optimiser leur performance individuelle et leur parcours professionnel

Planifier et mettre en place les actions de professionnalisation du service RH en s'appuyant sur les résultats des entretiens, afin de développer les compétences

Maîtriser les leviers de motivation afin d'impliquer les managers et salariés au développement de l'entreprise grâce à une considération de leurs besoins et à un management des différentes générations de collaborateurs

Motiver et mobiliser une équipe en physique ou à distance pour mener à bien un projet grâce à une bonne communication et un comportement empathique

Savoir déléguer, s'imposer et diriger pour favoriser le travail collaboratif et utiliser les compétences de chacun nécessaire à l'atteinte des objectifs

Apprendre à faire confiance et rendre autonome les managers et collaborateurs grâce à un management adéquat pour responsabiliser les salariés

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Jeu de rôles et mise en situation professionnelle

## **Secteur d'activité et type d'emploi**

### **SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Le métier de manager des ressources humaines s'exerce dans tous les secteurs d'activité. Son évolution vers des activités de « développement » l'amène à être davantage présent dans les entreprises qu'il ne l'était auparavant. C'est un métier en plein essor en raison de sa capacité à pérenniser l'entreprise et à dégager de la valeur ajoutée.

Il est chargé de mettre tout en œuvre pour assurer l'adéquation des profils et des postes nécessaires à la pérennisation de l'entreprise. Il doit posséder de bonnes connaissances en stratégie et fait preuve d'une grande autonomie.

### **TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES**

Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières

Responsable des ressources humaines

Responsable du développement des ressources humaines

Responsable de paie  
Responsable de l'administration du personnel  
Responsable des relations sociales  
HR Business Partner  
Responsable du recrutement  
Consultant RH  
Responsable formation  
Responsable des projets 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)<br>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)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>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<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>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

Etre titulaire d'une certification de niveau 6  
Une expérience professionnelle justifiant l'acquisition de compétence professionnelles dans les domaines du droit, de la gestion, des sciences humaines.

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

Le jury de la délivrance de la certification est composé de 3 membres:

- 2 professionnels du métier RH : un représentant des salariés et un représentant des employeurs
- Un président de jury nommé par les professionnels RH

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 | 7 727 €           |
| Selon la branche        | 5 525 € – 8 247 € |

| Prise en charge | Branches concernées                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 727 €         | Valeur par défaut · 197 branches                                                                                                                                                                                              |
| 8 247 €         | CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés |
| 6 357 €         | CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire                                                                                                                       |
| 7 826 €         | CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil                                                                                                                                                                |
| 6 746 €         | CPNEFP Commerce à distance                                                                                                                                                                                                    |
| 6 727 €         | CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes                                                                                                                                                         |
| 6 720 €         | CPNE Branche Caoutchouc                                                                                                                                                                                                       |
| 6 554 €         | CPNE chimie                                                                                                                                                                                                                   |
| 6 399 €         | CPNE Banque                                                                                                                                                                                                                   |
| 5 950 €         | CPNEFP de la métallurgie                                                                                                                                                                                                      |
| 5 525 €         | CNPE de la Plasturgie et des Composites                                                                                                                                                                                       |

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 21/12/2023 |
| Durée de l'enregistrement            | 2 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 21/12/2025 |
| Date de dernière délivrance possible | 21/12/2029 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2022  | 45        | 0        | 96 %             | —            |
| 2021  | 45        | 2        | 95 %             | 74 %         |
| 2020  | 43        | 2        | 67 %             | 65 %         |

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP32180

### NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42852

## Pour plus d'informations

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38493/>

## Se former en apprentissage

|                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| Formations en apprentissage    | 7                    |
| Organismes gestionnaires (CFA) | 5                    |
| Organismes formateurs          | 5                    |
| Régions couvertes              | 4                    |
| Départements couverts          | 6                    |
| Organismes certifiés Qualiopi  | 5                    |
| Sessions                       | de 09/2025 à 10/2027 |

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   | 4                 |
| Parcours menés à terme | 4                 |
| Taux d'achèvement      | 100 %             |
| Période                | 10/2024 – 07/2025 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés     | 4                 |
| Montant total engagé     | 6 192 €           |
| Coût moyen par dossier   | 1 548 €           |
| Durée moyenne            | 108 h             |
| Période                  | 09/2024 – 03/2025 |
| France compétences       | 83 %              |
| France Travail           | 15 %              |
| Reste à charge titulaire | 2 %               |

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