

Manager des ressources humaines

RNCP38833 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33035, 33036, 33091
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/03/2024
Date d'échéance	27/03/2029

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
AGIFPASS BANQUE / FINANCE	40883477800115	Former et organiser l'évaluation
ALFAE	88180578200045	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT	42084724600345	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600089	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600162	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600196	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600204	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600212	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600246	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE)	42084724600253	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 66 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38833-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des Ressources Humaines occupe une position centrale au sein des organisation, pour accompagner les transformations de l'entreprise, induites par une évolution accélérée de son environnement et une pression concurrentielle grandissante, qui l'amènent à devoir concevoir de nouvelles formes organisationnelles, développer des approches de marché différenciantes et parfois redéfinir son business model.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de la stratégie RH dans un contexte d'évolutions et de transformations de l'organisation

Intégration des enjeux RSE à la stratégie RH

Accompagnement des parties prenantes permettant leur adaptation aux impacts des évolutions et transformations de l'organisation

Pilotage de la fonction RH

Diagnostic de l'expérience collaborateur et de l'environnement de travail au sein de l'organisation

Définition de la stratégie d'adaptation et d'amélioration de l'expérience collaborateur

Amélioration de l'engagement par le développement d'une culture d'entreprise porteuse de sens

Amélioration de l'engagement par le déploiement d'une politique de gestion des talents et de développement des compétences

Analyse des systèmes de rémunération et d'avantages sociaux de l'organisation

Pilotage d'une politique de rémunération équitable et équilibrée, alignée sur la stratégie de l'organisation et permettant de sécuriser et engager les collaborateurs

Accompagnement du déploiement de la politique de rémunération de l'organisation et suivi des actions

Elaboration d'un processus d'identification et de prévention des risques sociaux

Analyse du climat social actuel et détermination du climat social cible

Adoption d'une culture de la conformité dans un contexte de transformation

Préparation et animation des négociations sociales avec les parties prenantes du dialogue social

Maintien d'un climat social positif dans un contexte de transformation par une communication dédiée

Gestion des situations de crise ou de contentieux en collaboration avec les parties prenantes

Recrutement et intégration des managers de proximité du service RH, dans le respect des engagements pris en matière de RSE

Encadrement et accompagnement des managers de proximité du service RH par l'adoption d'une posture de manager coach

Instauration d'un climat de solidarité et d'engagement au sein du service RH par l'adoption de postures et de pratiques fédératrices et porteuses de sens

Prévenir et gérer les risques au sein de son équipe

Pilotage de l'équipe RH et reporting à la Direction générale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Participer à l'élaboration du plan de transformation de l'entreprise, sur le volet

social, afin d'anticiper les leviers et freins au changement et ainsi contribuer à mieux maîtriser les risques

Définir une stratégie RH innovante et créatrice de valeur afin de positionner la fonction RH en tant qu'acteur majeur de la transformation de l'entreprise

Etablir la feuille de route RH, alignée sur la stratégie RH, pour répondre de façon opérationnelle aux enjeux stratégiques de l'entreprise et soutenir ses plans de transformation

Analyser la stratégie, le contexte et les pratiques de l'organisation en matière de RSE, incluant les sujets de la diversité et de l'inclusion, afin d'identifier et hiérarchiser les enjeux stratégiques et opérationnels de l'organisation sur le sujet

Adapter les politiques, processus et pratiques RH aux enjeux RSE de l'organisation afin d'engager, de façon opérationnelle, la fonction RH dans une démarche de transformation responsable

Concevoir des dispositifs d'accompagnement des parties prenantes aux évolutions

de l'organisation afin de garantir l'engagement des managers et collaborateurs dans la réalisation du plan stratégique

Communiquer auprès des parties prenantes internes sur les transformations de l'organisation afin de maintenir l'engagement des collaborateurs et un climat social positif dans la durée

Sensibiliser les parties prenantes internes aux grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux (décarbonation

et transition écologique, diversité et inclusion, handicap, promotion du travail décent...) afin d'engager l'ensemble des collaborateurs sur ces thématiques et soutenir la concrétisation

la politique RSE

Accompagner les managers dans l'adaptation de leurs pratiques aux évolutions de l'entreprise et les conseiller sur les nouveaux indicateurs cohérents avec les objectifs de transformation afin de faciliter le management du changement

Définir les indicateurs de performance RH permettant de mesurer et de rendre compte du climat social et des impacts sociétaux et environnementaux de l'activité de l'entreprise ainsi que de contribuer à sa valorisation en interne et en externe (labélisation)

Piloter la performance RH pour l'ensemble des acteurs de l'organisation, notamment les managers, afin d'inscrire la fonction RH dans une logique d'amélioration continue au service de la stratégie et des enjeux de l'organisation

Piloter les projets RH stratégiques en lien avec les évolutions et transformations de l'entreprise afin de garantir leur réussite

Analyser l'expérience vécue par les collaborateurs, sur toute la chaîne de valeur RH (de l'embauche au départ), au regard de leurs attentes et leur éventuelle situation de handicap, afin d'en identifier les atouts, difficultés et points de blocage

Analyser les blocages et irritants des collaborateurs liés à leur environnement de travail et aux modes de travail proposés ou imposés par l'organisation, afin d'identifier les freins à l'efficacité et à l'engagement individuel et collectif

Définir la proposition de valeur aux employés (Employee Value Proposition), afin de guider la définition des objectifs d'adaptation ou d'amélioration de l'expérience collaborateur

Déterminer des objectifs d'amélioration de l'expérience collaborateur, afin de mettre en place un plan d'action adapté

Formuler le plan d'action visant l'amélioration de l'expérience collaborateur, en réponse aux orientations stratégiques de l'organisation en matière d'engagement des collaborateurs

Piloter le déploiement du d'actions relatif à l'amélioration de l'expérience collaborateur, afin d'améliorer le taux d'engagement des collaborateurs et les fidéliser

Développer une vision managériale respectueuse des ambitions de l'entreprise en matière d'expérience collaborateur, afin de contribuer à installer une culture d'entreprise porteuse de sens et vertueuse

Définir la notion de talents dans l'organisation afin d'identifier les profils cibles prioritaires et mettre en place une politique de gestion des talents reflétant les orientations stratégiques et les engagements éthiques de l'entreprise.

Définir une politique de gestion des talents inclusive et respectueuse de la diversité et en piloter la mise en oeuvre, afin de contribuer au développement de la marque employeur par la fidélisation des talents

Piloter la conception et le déploiement d'un plan de développement des compétences adapté aux contexte et enjeux de l'organisation, afin de développer l'employabilité durable des collaborateurs

Analyser la politique de rémunération et les pratiques actuelles de l'entreprise afin de détecter les écarts par typologie d'activités et procéder aux ajustements nécessaires à la mise en conformité de l'entreprise et à sa compétitivité sur le marché de l'emploi

Mettre en place une veille auprès des prestataires externes visant l'analyse des comptes de résultats et l'optimisation des régimes, afin d'assurer une protection sociale optimale des salariés

Evaluer les incidences budgétaires et fiscales des politiques de rémunération actuelles et envisagées, afin de modéliser différents scénarii en matière de rémunération

Créer des outils d'analyse et d'aide à la décision permettant la vérification de la cohérence, la pertinence et la faisabilité des différents scénarii de rémunération envisagés, pour choisir les solutions les plus adaptées en réponse aux enjeux et besoins de l'organisation et des collaborateurs

Définir et piloter une politique de rétribution fixe et variable, alignée sur la politique de l'organisation, dans le respect du cadre légal applicable (règles comptables, fiscales, non-discrimination, notamment des personnes en situation de handicap...), afin de garantir la performance globale de l'organisation et engager les collaborateurs

Définir les dispositifs de rémunérations différées pouvant être offerts aux managers et collaborateurs, pour associer les collaborateurs à la stratégie et aux résultats de l'entreprise et les inciter à épargner

Définir les avantages sociaux et en nature pouvant être offerts aux managers et collaborateurs, afin de leur permettre de bénéficier de compléments à leur rémunération pertinents et adaptés à leurs besoins

Elaborer la politique de rémunération globale de l'organisation, afin de permettre aux managers, collaborateurs et candidats d'en comprendre le fonctionnement et de l'appliquer de façon facilitée

Préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité

Accompagner les managers dans la gestion de l'allocation des éléments de rémunération de leurs équipes, afin de garantir la mise en œuvre conforme de la politique de rémunération sur le terrain

Assurer le suivi du déploiement de la politique de rémunération globale et de son efficacité par rapport aux objectifs fixés afin d'identifier et mettre en œuvre les ajustements nécessaires

Établir et maintenir à jour une cartographie des risques sociaux actuels et futurs de l'entreprise, afin de déterminer les actions prioritaires à mettre en place pour les atténuer

Déterminer les actions préventives et correctives de risques pouvant être déployées au niveau managérial et RH, sur la base de la cartographie des risques sociaux, afin de disposer d'un éventail de solutions pour couvrir les différents risques

Analyser le climat social de l'entreprise afin d'identifier les difficultés existantes et anticiper celles qui pourraient perdurer ou s'aggraver dans un contexte de transformation

Déterminer des objectifs d'amélioration du climat social afin de préparer les négociations et le calendrier social

Contribuer à la création et à l'implémentation d'un système de veille sociale, RH et juridique, afin d'identifier en temps réel les évolutions du cadre normatif applicable à l'entreprise et à la fonction RH

Auditer les pratiques et processus RH, au regard des orientations stratégiques et engagements de l'entreprise (éthique, inclusion et diversité, RSE...), de la politique RH et de législation en vigueur, afin d'évaluer le degré de conformité de la fonction RH dans ses pratiques et outils et déterminer les actions correctives prioritaires

Déployer la politique de la conformité RH, pour permettre aux collaborateurs RH et managers d'adapter leurs actions et pratiques en cohérence

Cartographier les différentes parties prenantes du dialogue social internes et externes à l'organisation, afin d'identifier les points de conflits, de blocage et les leviers de négociation

Préparer les négociations en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'entreprise et les attentes prioritaires des différentes parties prenantes, afin de favoriser un dialogue social constructif

Mener les discussions avec les différentes parties prenantes du dialogue social, afin de favoriser l'émergence d'un consensus

Etablir et piloter un plan de communication interne dédié au climat social dans le contexte de transformation destiné à l'ensemble des parties prenantes, afin de maintenir l'engagement des collaborateurs et un dialogue social continu en dehors des instances

Etablir et piloter un plan de communication externe afin de valoriser la marque employeur

Gérer les dossiers précontentieux et contentieux avec l'ensemble des parties prenantes, afin de limiter au maximum les coûts et impacts du conflit sur la réputation de l'entreprise

Assurer la représentation de l'entreprise, sur délégation du chef d'entreprise, devant les juridictions sans représentation obligatoire, afin de défendre les intérêts de l'entreprise

Adapter sa communication en cas de crise impactant l'organisation ou ses collaborateurs, afin de maintenir la confiance des collaborateurs dans ce type de situations et minimiser les impacts sociaux négatifs

Organiser les conditions de recrutement des managers de proximité du service RH, dans le respect de la politique RSE de l'organisation (diversité, inclusion...), afin de trouver des candidats s'inscrivant dans une dynamique de performance et d'engagement durables au sein de l'équipe RH

Conduire le processus d'intégration des nouveaux managers de proximité du service RH, afin de créer les conditions d'une performance individuelle et collective

Définir la ligne directrice de l'activité des managers de proximité, afin de leur permettre de réaliser leurs missions de façon efficace, autonome et coordonnée

Répartir les missions entre les managers de proximité, selon leurs postes, leurs compétences, leurs aptitudes et leur style managérial, après avoir identifié les éventuelles opportunités d'autonomisation des tâches, afin de couvrir le périmètre RH de façon équilibrée entre les managers et leurs équipes

Accompagner le développement des compétences des managers de proximité du service RH, afin de créer une dynamique vertueuse de développement professionnel et personnel

Adapter son style de management et sa posture aux enjeux de l'équipe RH et personnalités en présence, en réponse aux besoins des managers de proximité, de leurs collaborateurs et de l'organisation

Fédérer l'équipe de managers autour des valeurs de l'organisation afin de donner du sens aux enjeux et actions du

quotidien

Constituer des collectifs de travail permettant de générer une intelligence collective afin de créer un esprit d'équipe fort, favorisant l'engagement des collaborateurs du service RH dans une dynamique collective

Prévenir et gérer les conflits au sein de l'équipe RH afin de maintenir un climat apaisé et propice au travail en équipe au sein du service RH

Evaluer régulièrement le bien-être et la satisfaction des managers et collaborateurs du service RH afin d'anticiper toute situation de crise ou perturbation du climat social

Evaluer la performance du service RH afin de suivre les résultats des managers et collaborateurs RH et apporter les correctifs nécessaires

Reporter les résultats de l'équipe RH à la Direction générale afin de positionner le service RH en tant que partenaire de confiance de la Direction générale

Blocs de compétences

RNCP38833BC01 — Définir une stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer à l'élaboration du plan de transformation de l'entreprise, sur le volet

social, afin d'anticiper les leviers et freins au changement et ainsi contribuer à mieux maîtriser les risques

Définir une stratégie RH innovante et créatrice de valeur afin de positionner la fonction RH en tant qu'acteur majeur de la transformation de l'entreprise

Etablir la feuille de route RH, alignée sur la stratégie RH, pour répondre de façon opérationnelle aux enjeux stratégiques de l'entreprise et soutenir ses plans de transformation

Analyser la stratégie, le contexte et les pratiques de l'organisation en matière de RSE, incluant les sujets de la diversité et de l'inclusion, afin d'identifier et hiérarchiser les enjeux stratégiques et opérationnels de l'organisation sur le sujet

Adapter les politiques, processus et pratiques RH aux enjeux RSE de l'organisation afin d'engager, de façon opérationnelle, la fonction RH dans une démarche de transformation responsable

Concevoir des dispositifs d'accompagnement des parties prenantes aux évolutions

de l'organisation afin de garantir l'engagement des managers et collaborateurs dans la réalisation du plan stratégique

Communiquer auprès des parties prenantes internes sur les transformations de l'organisation afin de maintenir l'engagement des collaborateurs et un climat social positif dans la durée

Sensibiliser les parties prenantes internes aux grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux (décarbonation et transition écologique, diversité et inclusion, handicap, promotion du travail décent...) afin d'engager l'ensemble des collaborateurs sur ces thématiques et

soutenir la concrétisation

la politique RSE

Accompagner les managers dans l'adaptation de leurs pratiques aux évolutions

de l'entreprise et les conseiller sur les nouveaux indicateurs

cohérents avec les objectifs de transformation afin

de faciliter le management du changement

Définir les indicateurs de performance RH permettant de mesurer et de rendre compte du climat social et des impacts sociétaux et environnementaux de l'activité de l'entreprise ainsi que de

contribuer à sa valorisation en interne et en externe (labélisation)

Piloter la performance RH pour l'ensemble des acteurs de l'organisation, notamment les managers, afin d'inscrire la fonction RH dans une logique d'amélioration continue au service de la stratégie et des enjeux de l'organisation

Piloter les projets RH stratégiques en lien avec les évolutions et transformations de l'entreprise afin de garantir leur réussite

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur la stratégie RH dans un contexte d'évolutions de son environnement et de transformations, donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse

RNCP38833BC02 — Développer l'expérience collaborateur

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'expérience vécue par les collaborateurs, sur toute la chaîne de valeur RH (de l'embauche au départ), au regard de leurs attentes et leur éventuelle situation de handicap, afin d'en identifier les atouts, difficultés et points de blocage

Analyser les blocages et irritants des collaborateurs liés à leur environnement de travail et aux modes de travail proposés ou imposés par l'organisation, afin d'identifier les freins à l'efficacité et à l'engagement individuel et collectif

Définir la proposition de valeur aux employés (Employee Value Proposition), afin de guider la définition des objectifs d'adaptation ou d'amélioration de l'expérience collaborateur

Déterminer des objectifs

d'amélioration de l'expérience collaborateur, afin de mettre en place un plan d'action adapté

Formuler le

plan d'action visant

l'amélioration de l'expérience collaborateur, en réponse aux orientations stratégiques de l'organisation en matière d'engagement des collaborateurs

Piloter

le déploiement du d'actions relatif à l'amélioration de l'expérience collaborateur, afin d'améliorer le taux d'engagement des collaborateurs et les fidéliser

Développer une vision managériale respectueuse des ambitions de l'entreprise en matière d'expérience collaborateur, afin de contribuer à installer une culture d'entreprise porteuse de sens et vertueuse

Définir la notion de talents dans l'organisation afin d'identifier les profils cibles prioritaires et mettre en place une politique de gestion des talents reflétant les orientations stratégiques et les engagements éthiques de l'entreprise

Définir

une politique de gestion des talents inclusive et respectueuse de la diversité et en piloter la mise en oeuvre, afin de contribuer au développement de la marque employeur par la fidélisation des talents

Piloter la conception et le déploiement d'un plan de développement des compétences adapté aux contexte et enjeux de l'organisation, afin de développer l'employabilité durable des collaborateurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur le développement de l'expérience collaborateur donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse

RNCP38833BC03 — Définir et piloter une politique de rémunération et avantages sociaux

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la politique de rémunération et les pratiques actuelles de l'entreprise afin de détecter les écarts par typologie d'activités et procéder aux ajustements nécessaires à la mise en conformité de l'entreprise et à sa compétitivité sur le marché de l'emploi

Mettre en place une veille auprès des prestataires externes visant l'analyse des comptes de résultats et l'optimisation des régimes, afin d'assurer une protection sociale optimale des salariés

Evaluer les incidences budgétaires et fiscales des politiques de rémunération actuelles et envisagées, afin de modéliser différents scénarii en matière de rémunération

Créer des outils d'analyse et d'aide à la décision permettant la vérification de la cohérence, la pertinence et la faisabilité des différents scénarii de rémunération envisagés, pour choisir les solutions les plus adaptées en réponse aux enjeux et besoins de l'organisation et des collaborateurs

Définir et piloter une politique de rétribution fixe et variable, alignée sur la politique de l'organisation, dans le respect du cadre légal applicable (règles comptables, fiscales, non-discrimination, notamment des personnes en situation de handicap...), afin de garantir la performance globale de l'organisation et engager les collaborateurs

Définir les dispositifs de rémunérations différées pouvant être offerts aux managers et collaborateurs, pour associer les collaborateurs à la stratégie et aux résultats de l'entreprise et les inciter à épargner

Définir les avantages sociaux et en nature pouvant être offerts aux managers et collaborateurs, afin de leur permettre de bénéficier de compléments à leur rémunération pertinents et adaptés à leurs besoins

Elaborer la politique de rémunération globale de l'organisation, afin de permettre aux managers, collaborateurs et candidats d'en comprendre le fonctionnement et de l'appliquer de façon facilitée

Préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité

Accompagner les managers dans la gestion de l'allocation des éléments de rémunération de leurs équipes, afin de

garantir la mise en œuvre conforme de la politique de rémunération sur le terrain

Assurer le suivi du déploiement de la politique de rémunération globale et de son efficacité par rapport aux objectifs fixés afin d'identifier et mettre en œuvre les ajustements nécessaires

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur la politique de rémunération et avantages sociaux donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse

RNCP38833BC04 — Manager les risques sociaux

LISTE DE COMPÉTENCES

Établir et maintenir à jour une cartographie des risques sociaux actuels et futurs de l'entreprise, afin de déterminer les actions prioritaires à mettre en place pour les atténuer

Déterminer les actions préventives et correctives de risques pouvant être déployées au niveau managérial et RH, sur la base de la cartographie des risques sociaux, afin de disposer d'un éventail de solutions pour couvrir les différents risques

Analyser le climat social de l'entreprise afin d'identifier les difficultés existantes et anticiper celles qui pourraient perdurer ou s'aggraver dans un contexte de transformation

Déterminer des objectifs d'amélioration du climat social afin de préparer les négociations et le calendrier social

Contribuer à la création et à l'implémentation d'un système de veille sociale, RH et juridique, afin d'identifier en temps réel les évolutions du cadre normatif applicable à l'entreprise et à la fonction RH

Auditer les pratiques et processus RH, au regard des orientations stratégiques et engagements de l'entreprise (éthique, inclusion et diversité, RSE...), de la politique RH et de législation en vigueur, afin d'évaluer le degré de conformité de la fonction RH dans ses pratiques et outils et déterminer les actions correctives prioritaires

Déployer la politique de la conformité RH, pour permettre aux collaborateurs RH et managers d'adapter leurs actions et pratiques en cohérence

Cartographier les différentes parties prenantes du dialogue social internes et externes à l'organisation, afin d'identifier les points de conflits, de blocage et les leviers de négociation

Préparer les négociations en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'entreprise et les attentes prioritaires des différentes parties prenantes, afin de favoriser un dialogue social constructif

Mener les discussions avec les différentes parties prenantes du dialogue social, afin de favoriser l'émergence d'un consensus

Etablir et piloter un plan de communication interne dédié au climat social dans le contexte de transformation destiné à l'ensemble des parties prenantes, afin de maintenir l'engagement des collaborateurs et un dialogue social continu en dehors des instances

Etablir et piloter un plan de communication externe afin de valoriser la marque employeur

Gérer les dossiers précontentieux et contentieux avec l'ensemble des parties prenantes, afin de limiter au maximum les coûts et impacts du conflit sur la réputation de l'entreprise

Assurer la représentation de l'entreprise, sur délégation du chef d'entreprise, devant les juridictions sans représentation obligatoire, afin de défendre les intérêts de l'entreprise

Adapter sa communication en cas de crise impactant l'organisation ou ses collaborateurs, afin de maintenir la confiance des collaborateurs dans ce type de situations et minimiser les impacts sociaux négatifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur le management des risques sociaux donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse

RNCP38833BC05 — Manager un service RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser les conditions de recrutement des managers de proximité du service RH, dans le respect de la politique RSE de l'organisation (diversité, inclusion...), afin de trouver des candidats s'inscrivant dans une dynamique de performance et d'engagement durables au sein de l'équipe RH

Conduire le processus d'intégration des nouveaux managers de proximité du service RH, afin de créer les conditions d'une performance individuelle et collective

Définir la ligne directrice de l'activité des managers de proximité, afin de leur permettre de réaliser leurs missions de façon efficace, autonome et coordonnée

Répartir les missions entre les managers de proximité, selon leurs postes, leurs compétences, leurs aptitudes et leur

style managérial, après avoir identifié les éventuelles opportunités d'autonomisation des tâches, afin de couvrir le périmètre RH de façon équilibrée entre les managers et leurs équipes

Accompagner le développement des compétences des managers de proximité du service RH, afin de créer une dynamique vertueuse de développement professionnel et personnel

Adapter son style de management et sa posture aux enjeux de l'équipe RH et personnalités en présence, en réponse aux besoins des managers de proximité, de leurs collaborateurs et de l'organisation

Fédérer l'équipe de managers autour des valeurs de l'organisation afin de donner du sens aux enjeux et actions du quotidien

Constituer des collectifs de travail permettant de générer une intelligence collective afin de créer un esprit d'équipe fort, favorisant l'engagement des collaborateurs du service RH dans une dynamique collective

Prévenir et gérer les conflits au sein de l'équipe RH afin de maintenir un climat apaisé et propice au travail en équipe au sein du service RH

Evaluer régulièrement le bien-être et la satisfaction des managers et collaborateurs du service RH afin d'anticiper toute situation de crise ou perturbation du climat social

Evaluer la performance du service RH afin de suivre les résultats des managers et collaborateurs RH et apporter les correctifs nécessaires

Reporter les résultats de l'équipe RH à la Direction générale afin de positionner le service RH en tant que partenaire de confiance de la Direction générale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur le management du service RH donnant lieu à la remise d'un rapport écrit

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les Managers

des Ressources Humaines exercent dans des organisations de toutes tailles et de tous secteurs, au sein d'organisations ayant une activité nationale, voire internationale :

Grandes entreprises nationales et internationales, industrielles ou de services

ETI & PME industrielles ou de services

Cabinets de conseil et d'études RH

Entreprises publiques et administrations françaises

Organisations non gouvernementales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable/ Manager/ Directeur RH

Responsable RH

HR Business Partner

Responsable rémunération

Responsable recrutement

Responsable Talents

Responsable relations sociales

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La profession n'est pas réglementée mais le Manager des Ressources Humaines intervient dans un contexte législatif et réglementaire en perpétuelle évolution, lourd d'enjeux tant pour la gouvernance de l'entreprise (pénal) que pour les salariés eux-mêmes

Il s'agit principalement de la réglementation liée au Droit du Travail, aux Relations sociales individuelles et collectives, à la Santé - qualité de vie au travail et aux risques psychosociaux

Tous les domaines de la fonction RH sont concernés et les spécificités liées à la taille de l'entreprise ou / et à la convention collective pratiquée sont nombreuses

Même si dans la majorité des entreprises, le Manager des Ressources Humaines s'appuie sur un Expert Juriste en Droit Social

(interne ou externe), une

veille juridique permanente de sa part est indispensable à la pratique du métier

Dans son domaine, le Manager des Ressources Humaines est le garant du respect des obligations qui en découlent

par la stricte mise en conformité des pratiques RH à ces dernières (compliance). En cas contraire, elle s'expose à des risques importants en cas de contrôle par l'inspection du travail ou la CNIL, ou en cas de contentieux aux Prud'Hommes avec l'un de ses salariés

Depuis le 31 mars 2022, sur la base de l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, puis entériné par la loi du 2 août 2021, la notion de « qualité de vie au travail » (QVT) a été remplacée dans le Code du travail, par la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT), dans l'objectif de « renforcer la prévention en santé au travail »

Les forts enjeux sociaux autour de ces sujets conduisent le présent projet de certification à développer dans le référentiel proposé, les compétences liées à la RSE (bloc 1), à la prévention et gestion des risques psycho sociaux (bloc 4) ainsi qu'à l'optimisation de l'expérience collaborateurs (bloc 2)

Le bloc 3 " Définition et pilotage d'une politique de rémunération et avantages sociaux équilibrée, équitable et motivante, répondant aux enjeux de performance de l'organisation", fait écho à la loi PACTE de 2019 sur son volet "partage de la valeur "

Les ordonnances Macron de 2017 ont profondément modifié le Code du travail, tout particulièrement dans ses volets "représentation du personnel " et "négociation collective" ; avec la fusion des IRP en une seule instance qu'est le CSE

Le Manager des Ressources Humaines intègre dans son champ de responsabilité tout ou partie des activités liées aux négociations collectives obligatoires dans les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives: (articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail)

) :

La rémunération (les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail qui devient à partir du 31 mars 2022 la qualité de vie au travail et des conditions de travail (article de la loi santé au travail du 2 août 2021)

Pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre titulaire d'un

titre de niveau 6 ou équivalent

dans le domaine des Ressources Humaines / Droit social / Economie-Gestion d'entreprise

/ Sciences Humaines ;

ou d'un titre de niveau 5 ou équivalent ET avoir occupé pendant au moins trois ans des responsabilités dans le domaine des ressources humaines (gestion ou / et développement des RH)

au cours de sa vie professionnelle.

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

Le Jury se compose de 4 membres dont 3 professionnels externes

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le Jury se compose de 3 membres dont 2 DRH

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	11 468 €
--------------------------------	----------

Selon la branche	6 500 € – 11 468 €
-------------------------	--------------------

Prise en charge	Branches concernées
11 468 €	Valeur par défaut · 188 branches
11 000 €	CNPE des sociétés financières, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 000 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de l'industrie cimentière
10 000 €	CPNE de l'immobilier, CPNEF de l'audiovisuel
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
11 160 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
9 379 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
9 060 €	CPNFPE des sociétés d'assurances
9 000 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance

8 520 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc
8 118 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
8 000 €	CPNE chimie
7 600 €	CPNE Banque

Base légale

Date de décision	27/03/2024
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/03/2029
Date de dernière délivrance possible	27/03/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	370	4	91 %	67 %
2021	456	3	95 %	73 %
2020	482	6	91 %	67 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP36387

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP35604, RNCP38112

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38833/>

Où se former

Formations référencées	29
Organismes	3
Régions couvertes	2
Prix indicatif	1 000 € – 14 940 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	30
Organismes gestionnaires (CFA)	11

Organismes formateurs	19
Régions couvertes	7
Départements couverts	14
Organismes certifiés Qualiopi	19
Sessions	de 09/2025 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	33
Parcours menés à terme	21
Taux d'achèvement	64 %
Période	04/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	40
Montant total engagé	155 557 €
Coût moyen par dossier	3 889 €
Durée moyenne	133 h
Période	03/2025 – 08/2026
France compétences	64 %
France Travail	18 %
Entreprise	11 %
Reste à charge titulaire	5 %
OPCO	2 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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