

Manager des ressources humaines

RNCP39091 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2024
Date d'échéance	31/05/2026

Certificateur(s)

INSTITUT SUPERIEUR D'INFORMATIQUE ET DE MANAGEMENT DE L'INFORMATION · SIRET : 33017866600088

Partenaires habilités

39 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 39 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	50876465100032	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'INDUSTRIE DE LA LOIRE DE LA DROME ET DE L'ARDECHE	88479319100013	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DES CHAMBRES DE METIERS ET ARTISANAT ET CHAMBRE DE COMMERCE INDUSTR CHER	30804972500036	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS EDUCTIVE PARIS	33983438400119	Former et organiser l'évaluation
CCI FORMATION	13002948100046	Former et organiser l'évaluation
CCI FORMATION 82	47991356800024	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION-CFSA CAMPUS CENTRE	18360001400058	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS DE L INDUSTRIE LOIRE DROME ARDECHE (CFAI - LDA)	88474598500017	Former et organiser l'évaluation
EFFOR ACADEMY	95145403200024	Former et organiser l'évaluation
E.O.L	49139960600020	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 39 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39091-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction de gestion des ressources humaines représente une dimension essentielle, indispensable à toutes les entreprises. Diriger les relations sociales, superviser les ressources humaines, promouvoir les parcours professionnels et recruter des profils qualifiés sont autant d'éléments cruciaux pour le succès et la pérennité d'une entreprise. Ces tâches requièrent des compétences professionnelles et humaines solides.

En tant que chef d'orchestre polyvalent et pluridisciplinaire, le Manager des Ressources Humaines guide son organisation dans ses initiatives de croissance et de transformation, en les intégrant de manière harmonieuse tant au niveau stratégique qu'opérationnel au sein de la politique RH de l'entreprise.

PPA Business School propose une formation permettant aux futurs Managers des Ressources Humaines d'acquérir la capacité à influencer les choix stratégiques de l'entreprise tout en garantissant l'ajustement des compétences et la spécialisation de leurs équipes face aux évolutions juridiques et technologiques du monde du travail.

ACTIVITÉS VISÉES

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Conduite de politiques sociales et de responsabilité sociétale

Optimisation de la performance des ressources humaines

Pilotage du développement des compétences individuelles et collectives des collaborateurs

Déploiement du dispositif de formation individuel et collectif

Evaluation de la politique de formation

Déploiement d'une veille et d'un système d'information juridique et social

Organisation des rapports individuels et collectifs du travail

Animation du dialogue social et gestion du contentieux

Reporting des données sociales auprès de la direction et des IRP

Développement de l'attractivité de l'organisation

Elaboration et déploiement d'un dispositif de fidélisation des collaborateurs

Mesure et suivi des actions de communication RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Elaborer un système de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels en déployant une analyse prospective des besoins en compétences de l'organisation, en tenant compte des enjeux et évolutions économiques, technologiques et environnementaux du secteur pour répondre à sa stratégie de développement.

Piloter la politique de recrutement dans une démarche inclusive et responsable, en identifiant les besoins en effectifs et compétences de l'organisation, en planifiant en accord avec la direction les mobilités horizontales et verticales, en déterminant les modalités et les outils de sélection des candidats afin de pourvoir les postes vacants avec des profils adéquats dans les délais impartis.

Construire une politique de rémunération attractive, en tenant compte des spécificités du secteur et du budget de l'entreprise, en établissant les règles d'intéressement et d'évolution salariale de manière transparente, dans le respect de la réglementation de la branche, afin de fidéliser les collaborateurs sur le long terme.

Concevoir et mettre en œuvre une organisation RH inclusive et responsable en construisant ou en adaptant les process de travail préexistants selon les besoins de l'organisation, en tenant compte de l'éthique, la diversité, l'accessibilité, l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail afin de lutter contre les discriminations et instaurer un climat propice à l'épanouissement professionnel et personnel, dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Déployer le système d'information RH en collaboration avec la direction informatique et/ou de prestataires de solutions externalisées, en mettant en place des outils numériques adaptés, en veillant au respect des normes légales et réglementaires en vigueur, à la qualité et à la sécurité des données collectées pour garantir la fiabilité du reporting RH et faciliter la prise de décision stratégique.

Piloter la digitalisation des pratiques professionnelles RH en exploitant les innovations technologiques, en identifiant les tâches automatisables et en conduisant le changement pour accroître la performance des processus de gestion des ressources humaines déployés.

Concevoir le dispositif d'évaluation de la politique RH dans une logique de retour sur investissement responsable et inclusive, en sélectionnant les indicateurs de performance à suivre pour mesurer l'impact des orientations adoptées et identifier les volets nécessitant la mise en œuvre de plans d'action corrective.

Elaborer le plan de développement des compétences individuelles et collectives en s'appuyant sur l'analyse des

besoins de l'organisation, des évolutions technologiques en lien avec les postes occupés, et des attentes individuelles et spécifiques des collaborateurs identifiées lors des entretiens professionnels pour favoriser la performance individuelle et collective et l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Conseiller les collaborateurs dans la gestion de leurs droits à la formation en les informant sur les dispositifs existants et les modalités d'accès, et en tenant compte de leur situation professionnelle et individuelle, pour favoriser leur montée en compétences et les accompagner dans la gestion de leur carrière professionnelle.

Déployer des projets de formation ciblés et inclusifs en définissant les dispositifs personnalisés et accessibles aux profils à former (formation longue/courte, en présentiel, distanciel, hybride...) selon un cahier des charges, en mettant en place des appels d'offres destinés aux prestataires de formation, pour répondre aux besoins et objectifs du plan de développement des compétences.

Etablir le budget du plan de formation au regard des actions définies dans le cadre du plan de développement des compétences et en mobilisant les moyens de financement internes et externes existants pour garantir une allocation des ressources efficiente.

Produire un bilan de la politique de formation mise en œuvre dans une logique de retour sur investissement, en analysant l'évolution des indicateurs d'activité de manière qualitative et quantitative avant et après les formations, en mesurant l'impact de la formation sur la politique de rétention des talents afin d'évaluer l'atteinte des objectifs préétablis.

Organiser un système de veille légale, réglementaire et sociale sur le secteur des ressources humaines, en tenant compte de la structure de l'organisation et de sa stratégie de développement pour diffuser une information juste et pertinente auprès des directions, des managers opérationnels et des collaborateurs.

Concevoir une organisation du travail responsable et inclusive en installant des relais RH dans les différents services de l'organisation en soutien aux managers opérationnels, en veillant au respect du droit du travail afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise.

Prévenir les risques socio-professionnels en réalisant un état des lieux des pratiques de l'organisation, en identifiant les actions prioritaires à entreprendre et en mettant en œuvre des plans d'action pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs.

Représenter la direction de l'organisation auprès des autorités administratives et judiciaires en répondant à leurs sollicitations, en tenant compte des intérêts, des droits et des besoins des parties prenantes afin de gérer le risque de contentieux social ou fiscal.

Optimiser le dialogue social en instaurant un échange constructif et régulier avec les instances représentatives du personnel ou du Comité Social et Economique (CSE), dans le respect de la législation en matière de droit du travail, afin de prévenir les risques de conflit et maintenir un climat social favorable au sein de l'organisation.

Elaborer le bilan social de l'organisation à partir de l'analyse d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés pour accompagner la prise de décision stratégique en lien avec la conduite du dialogue social.

Développer la marque employeur de l'organisation en identifiant des leviers d'action adaptés, en orientant la communication RH autour des valeurs fondamentales de l'entreprise et en les promouvant inter et intra entreprise pour créer une identité lisible et distinctive.

Optimiser l'expérience candidat en structurant et en documentant les étapes clés du processus de recrutement, en communiquant sur la marque employeur de l'entreprise et ses axes de différenciation et en offrant des perspectives de carrière afin d'attirer et recruter de nouveaux talents.

Concevoir un processus d'onboarding inclusif en accord avec les valeurs de l'organisation, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap par le biais d'aménagements pour assurer l'organisation du travail et l'intégration et de tout collaborateur.

Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail en communiquant sur les mesures et les initiatives mises en œuvre destinées à préserver le bien-être des collaborateurs et l'équilibre vie professionnelle / vie personnel pour accroître l'engagement et favoriser la rétention des talents.

Evaluer la stratégie de communication RH déployée en recueillant les appréciations des parties prenantes, en analysant les retombées des actions de communication interne et externe mises en œuvre, à partir d'indicateurs de suivi et de résultats pour accompagner la prise de décision stratégique visant à améliorer l'image de l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP39091BC01 — Concevoir et mettre en oeuvre une stratégie RH responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer un système de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels en déployant une analyse prospective des besoins en compétences de l'organisation, en tenant compte des enjeux et évolutions économiques, technologiques et environnementaux du secteur pour répondre à sa stratégie de développement.

Piloter la politique de recrutement dans une démarche inclusive et responsable, en identifiant les besoins en effectifs et compétences de l'organisation, en planifiant en accord avec la direction les mobilités horizontales et verticales, en déterminant les modalités et les outils de sélection des candidats afin de pourvoir les postes vacants avec des profils adéquats dans les délais impartis.

Construire une politique de rémunération attractive, en tenant compte des spécificités du secteur et du budget de l'entreprise, en établissant les règles d'intéressement et d'évolution salariale de manière transparente, dans le respect de la réglementation de la branche, afin de fidéliser les collaborateurs sur le long terme.

Concevoir et mettre en oeuvre une organisation RH inclusive et responsable en construisant ou en adaptant les process de travail préexistants selon les besoins de l'organisation, en tenant compte de l'éthique, la diversité, l'accessibilité, l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail afin de lutter contre les discriminations et instaurer un climat propice à l'épanouissement professionnel et personnel, dans le respect des obligations légales et réglementaires.

Déployer le système d'information RH en collaboration avec la direction informatique et/ou de prestataires de solutions externalisées, en mettant en place des outils numériques adaptés, en veillant au respect des normes légales et réglementaires en vigueur, à la qualité et à la sécurité des données collectées pour garantir la fiabilité du reporting RH et faciliter la prise de décision stratégique.

Piloter la digitalisation des pratiques professionnelles RH en exploitant les innovations technologiques, en identifiant les tâches automatisables et en conduisant le changement pour accroître la performance des processus de gestion des ressources humaines déployés.

Concevoir le dispositif d'évaluation de la politique RH dans une logique de retour sur investissement responsable et inclusive, en sélectionnant les indicateurs de performance à suivre pour mesurer l'impact des orientations adoptées et identifier les volets nécessitant la mise en oeuvre de plans d'action corrective.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP39091BC02 — Mettre en oeuvre une politique de formation inclusive

LISTE DE COMPÉTENCES

C2.1.1. Elaborer le plan de développement des compétences individuelles et collectives en s'appuyant sur l'analyse des besoins de l'organisation, des évolutions technologiques en lien avec les postes occupés, et des attentes individuelles et spécifiques des collaborateurs identifiées lors des entretiens professionnels pour favoriser la performance individuelle et collective et l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Conseiller les collaborateurs dans la gestion de leurs droits à la formation en les informant sur les dispositifs existants et les modalités d'accès, et en tenant compte de leur situation professionnelle et individuelle, pour favoriser leur montée en compétences et les accompagner dans la gestion de leur carrière professionnelle.

Déployer des projets de formation ciblés et inclusifs en définissant les dispositifs personnalisés et accessibles aux profils à former (formation longue/courte, en présentiel, distanciel, hybride...) selon un cahier des charges, en mettant en place des appels d'offres destinés aux prestataires de formation, pour répondre aux besoins et objectifs du plan de développement des compétences.

Etablir le budget du plan de formation au regard des actions définies dans le cadre du plan de développement des compétences et en mobilisant les moyens de financement internes et externes existants pour garantir une allocation des ressources efficiente.

Produire un bilan de la politique de formation mise en oeuvre dans une logique de retour sur investissement, en analysant l'évolution des indicateurs d'activité de manière qualitative et quantitative avant et après les formations, en mesurant l'impact de la formation sur la politique de rétention des talents afin d'évaluer l'atteinte des objectifs préétablis.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP39091BC03 — Piloter les relations individuelles et collectives du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser un système de veille légale, réglementaire et sociale sur le secteur des ressources humaines, en tenant compte de la structure de l'organisation et de sa stratégie de développement pour diffuser une information juste et pertinente auprès des directions, des managers opérationnels et des collaborateurs.

Concevoir une organisation du travail responsable et inclusive en installant des relais RH dans les différents services de l'organisation en soutien aux managers opérationnels, en veillant au respect du droit du travail afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise.

Prévenir les risques socio-professionnels en réalisant un état des lieux des pratiques de l'organisation, en identifiant les actions prioritaires à entreprendre et en mettant en œuvre des plans d'action pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs.

Représenter la direction de l'organisation auprès des autorités administratives et judiciaires en répondant à leurs sollicitations, en tenant compte des intérêts, des droits et des besoins des parties prenantes afin de gérer le risque de contentieux social ou fiscal.

Optimiser le dialogue social en instaurant un échange constructif et régulier avec les instances représentatives du personnel ou du Comité Social et Economique (CSE), dans le respect de la législation en matière de droit du travail, afin de prévenir les risques de conflit et maintenir un climat social favorable au sein de l'organisation.

Elaborer le bilan social de l'organisation à partir de l'analyse d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés pour accompagner la prise de décision stratégique en lien avec la conduite du dialogue social.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP39091BC04 — Développer et piloter la communication RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer la marque employeur de l'organisation en identifiant des leviers d'action adaptés, en orientant la communication RH autour des valeurs fondamentales de l'entreprise et en les promouvant inter et intra entreprise pour créer une identité lisible et distinctive.

Optimiser l'expérience candidat en structurant et en documentant les étapes clés du processus de recrutement, en communiquant sur la marque employeur de l'entreprise et ses axes de différenciation et en offrant des perspectives de carrière afin d'attirer et recruter de nouveaux talents.

Concevoir un processus d'onboarding inclusif en accord avec les valeurs de l'organisation, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap par le biais d'aménagements pour assurer l'organisation du travail et l'intégration et de tout collaborateur.

Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail en communiquant sur les mesures et les initiatives mises en œuvre destinées à préserver le bien-être des collaborateurs et l'équilibre vie professionnelle / vie personnel pour accroître l'engagement et favoriser la rétention des talents.

Evaluer la stratégie de communication RH déployée en recueillant les appréciations des parties prenantes, en analysant les retombées des actions de communication interne et externe mises en œuvre, à partir d'indicateurs de suivi et de résultats pour accompagner la prise de décision stratégique visant à améliorer l'image de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager des ressources humaines exerce son activité au sein d'organisations (entreprises, administrations, associations) de taille variable, dans le secteur privé ou public.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager des Relations sociales

Responsable/Consultant en recrutement

Responsable/Consultant formation/Responsable des relations entreprises

Gestionnaire formation RH

Responsable/Consultant paie et administration du personnel

Manager (Directeur) des Ressources Humaines / Consultant en Ressources humaines
Chef de projet RH / Chef de missions RH / Chargé de projet RH
Consultant SIRH

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	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)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6, d'une licence ou d'un diplôme conférant le grade de licence, dans les domaines de la gestion, des sciences sociales, des sciences humaines ou du droit.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir réalisé une période d'activité en entreprise (stage, apprentissage, période de professionnalisation...) d'une durée minimum de 130 jours.

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

Le jury se compose de 60% de membres professionnels externes à l'organisme certificateur. Il comprend 5 membres :

- 3 professionnels non intervenants dans l'établissement, dont l'un est président du jury
- 2 représentants de l'organisme certificateur

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	7 596 €
Selon la branche	4 000 € – 8 543 €
Prise en charge	Branches concernées
7 596 €	Valeur par défaut · 188 branches

8 543 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Services de l'eau, CPNE Travail Temporaire, CPNE autoroutes, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
7 650 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole, CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances, CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 500 €	CPNEFP Mutualité
8 442 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 004 €	CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
7 820 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
7 803 €	CPNEFP Régime général de la Sécurité sociale
7 654 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 200 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 372 €	CPNE Ateliers et chantiers d'insertion
4 000 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	31/05/2024
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/05/2026
Date de dernière délivrance possible	31/05/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	101	1	98 %	—
2021	53	0	97 %	52 %
2020	73	1	95 %	63 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36383

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42074

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35657, RNCP36383, RNCP37748

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Mastère Ressources Humaines - École Commerce Alternance PPA

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39091/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 09/2025 à 09/2027

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	5
Parcours menés à terme	4
Taux d'achèvement	80 %
Période	09/2024 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	5
Montant total engagé	16 732 €
Coût moyen par dossier	3 346 €
Durée moyenne	293 h
Période	08/2024 – 10/2025
France Travail	61 %
France compétences	38 %
Reste à charge titulaire	1 %

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