

Manager en stratégie et développement des ressources humaines

RNCP39364 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32025
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2024
Date d'échéance	19/07/2028

Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION · SIRET : 88930797100024

Partenaires habilités

20 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 19 à former et organiser l'évaluation et 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
CAMPUS DU LAC	41058110200010	Former et organiser l'évaluation
CCI FORMATION- SUP'TG NIORT	18790001400098	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS	18972002200202	Former et organiser l'évaluation
CFA CCI LE MANS	18720092800054	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE MARTINIQUE	18972002200012	Former
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE MARTINIQUE	18972002200210	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE DE LA DROME	18263001200041	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE TERRITORIALE DE LA CHARENTE	13002245200036	Former et organiser l'évaluation
CIPECMA	78128367600018	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION	88930797100040	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 20 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39364-manager-en-strategie-et->

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction RH est amenée à jouer un rôle clef dans les transformations des entreprises en anticipant les projets de changement, en les accompagnant dans une logique de co-construction et en recourant aux nouvelles méthodes appelées « agiles », du fait de leur nécessité à s'adapter et à se configurer en permanence afin de rester en phase avec un environnement évolutif et porteur d'incertitudes.

La transformation digitale conduit à la redéfinition des collectifs de travail et à la remise en cause de modes d'organisation classiques. Les managers RH se retrouvent à gérer des collaborateurs, dans et hors de l'entreprise (télétravail, écosystème d'affaires, plateforme...). Les problématiques de RSE et les questions sociétales devenant essentielles, le principe de transparence et d'utilité sociétale s'impose à tous et le dialogue social devient central. La santé et la qualité de vie et des conditions de travail constituent un objectif final en termes de maîtrise des risques RH pour toute entreprise qui souhaite se développer et se démarquer de ses concurrents. Les différents facteurs tels que la réorganisation, l'exigence accrue de rendement, le renforcement d'expertise, les mutations profondes de nombreux métiers, l'évolution et l'émergence de nouvelles compétences, ainsi que l'indisponibilité des ressources entraînant de fortes tensions sur le marché de l'emploi font peser des risques cruciaux pour l'entreprise et leur gestion incombe aux ressources humaines.

Ainsi, de nouveaux modèles se mettent en place au sein des collectifs de travail, faisant face à deux évolutions :

- Le développement d'attentes de plus en plus personnalisées des salariés, qui, dans leur majorité se sentent inquiets, et souhaitent une gestion « sur mesure », au cas par cas.
- Une gestion de la performance qui passe de plus en plus par des productions collectives innovantes, qui induisent l'instauration d'une culture collaborative de plus en plus présente dans le cadre de la transformation digitale.

Le manager en stratégie et développement des ressources humaines s'inscrit au cœur d'un système au sein duquel il doit concilier à la fois l'approche individuelle, et la co-construction d'un nouveau modèle de gouvernance sociale remettant l'humain au cœur de son activité. En privilégiant une démarche prospective, il repère les opportunités qui se dégagent, développe une approche préventive de la qualité de vie et des conditions de travail, anticipe les risques psychosociaux engendrés par les transformations, et vise à favoriser la coexistence de générations ayant des attentes et des comportements différents vis-à-vis du travail et de la structure hiérarchique.

Le manager en stratégie et développement des ressources humaines, en plus d'avoir la maîtrise de l'ensemble des capacités et compétences clés RH, doit disposer de bagages culturels assez larges afin de comprendre les conditions à réunir pour fédérer et animer les équipes, et interagir avec l'ensemble des acteurs et parties prenantes des évolutions en cours.

Dans les changements à conduire, le manager en stratégie et développement des ressources humaines a une fonction de conseil auprès des directions, afin de les aider à comprendre l'articulation des différents projets, d'identifier les changements et les adaptations à prendre en compte, d'évaluer les opportunités et les risques que cela peut engendrer pour le capital humain.

Il s'attache à les anticiper en élaborant la stratégie RH et les projets d'actions permettant l'intégration de ces changements tout en visant à en réduire les risques. Dans le même temps, il fait des RH, une fonction partagée avec les managers de proximité qu'il accompagne en exerçant auprès d'eux une fonction de conseil et d'appui dans le pilotage opérationnel des projets se situant en véritable "business partner".

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise, sur le fondement de données prospectives, en vue de l'élaboration d'un diagnostic des opportunités et risques impactant sa fonction RH

Définition d'une vision stratégique de la fonction RH de l'entreprise, alignée avec ses projets de développement et ses engagements RSE

Pilotage par anticipation de l'acquisition des talents requis pour la compétitivité de l'entreprise au regard des évolutions technologiques, sociétales et environnementales

Mise en place des conditions de mobilité et de développement des compétences favorisant l'évolution des salariés et leur maintien dans l'entreprise

Organisation et animation du dialogue avec les instances représentatives de l'entreprise

Mise en place et communication des actions de prévention et d'amélioration de qualité de vie et des conditions de travail, dans le respect des engagements RSE de l'entreprise

Organisation et supervision des processus et des équipes RH de l'entreprise, dans un contexte de digitalisation
Pilotage d'un système d'évaluation et de reporting digitalisé de la performance RH de l'entreprise
Analyse, évaluation et préparation de la mise en œuvre des projets de transformation impliquant des changements organisationnels, techniques, sociaux et humains pour l'entreprise
Pilotage du déploiement des projets de transformation et accompagnement des équipes de l'entreprise aux changements organisationnels, techniques, sociaux et humains

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Organiser et exploiter une démarche de veille multidimensionnelle et prospective en lien avec les enjeux RH et stratégiques de l'entreprise, en déterminant ses conditions de réalisation (périmètres couverts, moyens techniques mobilisés, sélection des sources...) et en analysant les données recueillies, afin d'identifier et de mesurer l'impact des tendances économiques, sociales, technologiques et législatives sur l'entreprise et sa fonction RH.

Réaliser un état des lieux de la situation RH de l'entreprise, en mobilisant des études adaptées (audit des processus RH, analyse comparative avec les pratiques RH des entreprises concurrentes...), afin de définir ses forces, faiblesses et marges d'amélioration.

Consulter les directions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise, en s'informant de leurs objectifs de développement, modalités de croissance, ainsi que de leurs vision, valeurs et problématiques en lien avec la fonction RH, afin d'identifier leurs enjeux et leurs impacts stratégique, financier et social en matière de gestion et développement des RH.

Proposer une vision à moyen et long terme des orientations stratégiques de la fonction RH de l'entreprise, en se fondant sur sa charte éthique et ses valeurs, tout en tenant compte des facteurs environnementaux (marché, économie, contexte social, transformation digitale) et internes (projets de développement, évolution d'activité, objectifs qualitatifs et quantitatifs...), afin de garantir la mise à disposition de l'entreprise des ressources nécessaires pour atteindre ses buts de manière optimale, dans un contexte économique et social déterminé.

Décliner les orientations définies par la stratégie RH dans un plan d'action opérationnel respectant l'identité, les valeurs et la culture de l'entreprise, en déterminant la temporalité, les moyens alloués et conditions de mise en œuvre des actions, afin de créer les conditions favorables à l'épanouissement, l'évolution et l'optimisation de la performance des salariés de l'entreprise.

Définir la politique de recrutement à moyen terme de l'entreprise, en définissant les profils stratégiques nécessaires à son développement et sa compétitivité au vu de l'évolution des métiers et des transformations sociétales et environnementales et en priorisant et quantifiant les recrutements à opérer, afin d'anticiper la mise à disposition des ressources et talents requis pour accompagner le développement de l'entreprise.

Elaborer une stratégie opérationnelle de recrutement responsable et inclusive embrassant l'intégralité du processus depuis le sourcing jusqu'à l'on-boarding, en identifiant les actions et canaux adaptés aux profils recherchés notamment en contexte de rareté, en déterminant les outils et modalités de recrutement, et en établissant un parcours d'intégration facilitant l'arrivée des salariés recrutés, afin d'optimiser et de sécuriser l'acquisition de nouveaux talents en réponse aux besoins de l'entreprise.

Valoriser la marque employeur de l'entreprise, en mettant en place (conjointement avec le service interne dédié) les actions de communication sur différents canaux (réseaux sociaux professionnels, presse...) exprimant sa singularité et ses avantages distinctifs (mission, valeurs, leadership, conditions de travail...), afin de renforcer son attractivité et d'éveiller positivement l'attention de nouveaux talents.

Elaborer une politique de gestion des emplois et parcours professionnels de l'entreprise, en s'appuyant sur des outils internes (cartographie des métiers et compétences, bilans des entretiens annuels, pyramides des âges des salariés...) et en identifiant les compétences stratégiques pour l'entreprise au vu de l'évolution des métiers, des transformations technologiques et sociétales, ainsi que des impératifs de développement durable, afin de favoriser la formation et la mobilité interne des salariés.

Etablir la politique de rémunération des salariés de l'entreprise en accord avec sa direction générale, en établissant pour chaque type d'emploi le niveau, la nature et les différents éléments de rémunération (parts fixe et variable, éléments périphériques et différés),

et en veillant à leur bon alignement au regard des performances de chacun, ainsi que des normes fixées par la législation du travail et les accords conventionnels, afin de mettre en place un plan de rémunération équitable et motivant pour le personnel tout en maîtrisant et optimisant la gestion de sa masse salariale.

Elaborer, en collaboration avec la direction générale de l'entreprise, la stratégie de présentation des projets faisant l'objet d'une information ou d'une concertation avec les instances représentatives du personnel (délégué syndical, CSE, représentant de la section syndicale), en analysant les enjeux et intérêts des différents acteurs, en s'appuyant

sur les bonnes pratiques de son secteur et en identifiant les arguments à développer, afin de mettre en place les conditions propices à la levée des obstacles et favorisant l'obtention d'un futur accord.

Négocier, conjointement avec la direction générale de l'entreprise, toute mesure relative à l'évolution des conditions de travail des salariés, aussi bien dans le cadre des dispositions obligatoires que dans celui lié à l'adoption de nouvelles mesures, en prenant part à l'animation des réunions et discussions avec les instances représentatives du personnel, afin de parvenir à des accords concertés.

Superviser la mise en œuvre des accords conclus avec les instances représentatives du personnel concernant toute mesure en lien avec les conditions de travail des salariés de l'entreprise, en définissant les modalités de leur suivi et de leur contrôle et en rendant régulièrement compte du développement des actions auprès de la direction et des organisations représentatives du personnel.

Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en favorisant la permanence du dialogue social, afin de trouver des solutions adaptées aux évolutions et aux projets de changement et de prévenir tout conflit pouvant survenir.

Déterminer de façon concertée des mesures de maintien et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en identifiant les dispositions acceptables ou nécessaires répondant aux aspirations des salariés (aménagement des horaires et des configurations d'espaces de travail ; mise en place de télétravail...) et à leurs besoins spécifiques (particulièrement pour ceux en situation de handicap), afin de contribuer au bien-être des salariés, à leur satisfaction et à leur performance.

Anticiper les risques psychosociaux et professionnels liés aux conditions de travail et à la nature de l'activité des salariés de l'entreprise, en mettant en place des plan et mesures de prévention, communication, suivi et accompagnement du personnel, afin de prévenir les accidents et situations de souffrance, d'en traiter rapidement les effets le cas échéant et de préserver la santé morale et physique de ses salariés.

Assurer la communication interne concernant tout élément saillant de la vie de l'entreprise (nouvelles dispositions légales, opération événementielle, lutte contre les discriminations, prévention du harcèlement...), en choisissant les actions à déployer en direction des salariés et les supports de diffusion associés (Intranet, lettres d'information RH, plaquettes d'informations, espaces collaboratifs...), afin d'assurer la bonne information du personnel et de concourir au maintien d'un climat social positif et au développement d'une culture d'entreprise commune.

Définir l'organisation du service RH, en tenant compte des compétences de ses collaborateurs, de leur positionnement et de leur spécialisation, et en précisant leur niveau de responsabilité et les limites de leur fonction, afin d'assurer une mise en œuvre optimale des processus déployant la stratégie RH et ses politiques associées sur les différents périmètres fonctionnels (gestion administrative, recrutement, formation, suivi du personnel...).

Etablir, en concertation avec ses collaborateurs et en s'appuyant sur leurs expertises respectives, les processus RH à mettre en œuvre, en veillant à leur cohérence, leur efficacité et leur alignement avec les obligations réglementaires, afin de mettre en place un mode de fonctionnement outillé, documenté, pérenne et adapté aux spécificités de l'entreprise.

Digitaliser, dans la mesure du possible et des moyens à disposition, les processus RH de l'entreprise, en évaluant en collaboration avec son équipe les solutions et leur intérêt, et en déterminant les actions pouvant être automatisées, afin d'optimiser les dispositifs et de se concentrer sur les activités à fort enjeu et sur la dimension humaine de la fonction RH.

Suivre le déploiement des processus RH de l'entreprise, en opérant un management de proximité auprès de son équipe et en s'informant régulièrement des actions mises en œuvre et de l'actualité de chaque périmètre RH, afin d'en vérifier le bon fonctionnement et de contribuer, le cas échéant, à la résolution des situations problématiques.

Définir et mettre en place des indicateurs d'évaluation et de suivi de la fonction RH de l'entreprise, en choisissant des critères significatifs et associant les dimensions sociales, environnementales et budgétaires, et en déterminant les modalités de saisie et de remontée d'information, afin de mesurer la pertinence des dispositifs et des outils RH.

Evaluer la performance RH de l'entreprise, en analysant et interprétant les données chiffrées fournies par les indicateurs d'évaluation choisis et en repérant écart, atteinte et progression au regard des objectifs fixés, afin d'identifier les axes d'amélioration à travailler et les réussites à capitaliser.

Etablir le reporting de la performance RH de l'entreprise, en synthétisant de façon claire et chiffrée les données rendant compte de son bilan sur le plan social et environnemental, afin de le présenter à sa direction générale.

Analyser les projets d'évolution et de transformation influant sur les modes de travail au sein de l'entreprise, en identifiant leurs différentes dimensions et la nature des changements sociaux, environnementaux, organisationnels, humains et techniques à prendre en compte selon les unités et les acteurs concernés, afin d'en mesurer l'impact et de définir en conséquence leurs conditions de réalisation et les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration.

Sélectionner les professionnels de l'entreprise à mobiliser dans la conception et la réalisation des projets de changement, en tenant compte de leur positionnement et de leurs capacités à contribuer au succès des actions à conduire et en veillant à la représentativité des différentes catégories d'acteurs concernés en interne, afin de constituer une équipe suffisante et bien dimensionnée au regard des besoins des projets.

Identifier, en concertation avec chaque équipe-projet, la stratégie de changement à adopter, en évaluant la nature et l'intensité des résistances et freins induits par les transformations à engager, notamment concernant le facteur humain, afin de surmonter les obstacles pouvant se présenter et d'optimiser les conditions de réussite des projets.

Déterminer, en concertation avec chaque équipe-projet, les solutions techniques et organisationnelles adaptées aux changements à conduire, en identifiant les ressources mobilisables et en s'appuyant sur les enseignements d'expériences antérieures, afin de sélectionner les actions opérationnelles à mettre en œuvre compte tenu des dimensions humaines, sociales et environnementales et des éventuelles nécessités d'adaptation au niveau local.

Structurer la mise en œuvre des projets de changement, en définissant et planifiant les étapes de réalisation, ainsi que les objectifs, moyens et contraintes attachées à chacune, afin de maîtriser leur réalisation dans le respect des principes de souplesse et d'agilité.

Impliquer les managers de proximité dans la conduite du changement auprès de leurs équipes, en leur présentant les impacts induits par la transformation sur leur service ou entité et en les conseillant sur le plan des actions à conduire et l'anticipation des difficultés et obstacles pouvant survenir, afin de les engager et de faciliter l'embarquement de leur équipe dans les projets initiés.

Piloter la mise en œuvre des projets de changement, en mobilisant des outils de suivi et d'évaluation continus et en mettant en place une organisation itérative favorisant l'expérimentation des actions aux différentes étapes de leur réalisation et intégrant les événements et aléas pouvant survenir, afin de parvenir à l'atteinte des objectifs fixés et de s'assurer de l'acceptation des équipes impactées.

Blocs de compétences

RNCP39364BC01 — Elaborer une stratégie de ressources humaines alignée avec l'environnement, la stratégie économique et RSE de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser et exploiter une démarche de veille multidimensionnelle et prospective en lien avec les enjeux RH et stratégiques de l'entreprise, en déterminant ses conditions de réalisation (périmètres couverts, moyens techniques mobilisés, sélection des sources...) et en analysant les données recueillies, afin d'identifier et de mesurer l'impact des tendances économiques, sociales, technologiques et législatives sur l'entreprise et sa fonction RH.

Réaliser un état des lieux de la situation RH de l'entreprise, en mobilisant des études adaptées (audit des processus RH, analyse comparative avec les pratiques RH des entreprises concurrentes...), afin de définir ses forces, faiblesses et marges d'amélioration.

Consulter les directions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise, en s'informant de leurs objectifs de développement, modalités de croissance, ainsi que de leurs vision, valeurs et problématiques en lien avec la fonction RH, afin d'identifier leurs enjeux et leurs impacts stratégique, financier et social en matière de gestion et développement des RH.

Proposer une vision à moyen et long terme des orientations stratégiques de la fonction RH de l'entreprise, en se fondant sur sa charte éthique et ses valeurs, tout en tenant compte des facteurs environnementaux (marché, économie, contexte social, transformation digitale) et internes (projets de développement, évolution d'activité, objectifs qualitatifs et quantitatifs...), afin de garantir la mise à disposition de l'entreprise des ressources nécessaires pour atteindre ses buts de manière optimale, dans un contexte économique et social déterminé.

Décliner les orientations définies par la stratégie RH dans un plan d'action opérationnel respectant l'identité, les valeurs et la culture de l'entreprise, en déterminant la temporalité, les moyens alloués et conditions de mise en œuvre des actions, afin de créer les conditions favorables à l'épanouissement, l'évolution et l'optimisation de la performance des salariés de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La formalisation d'une stratégie de développement et de gestion des ressources humaines, fondée sur une analyse de son environnement et l'établissement d'un diagnostic interne/externe, incluant :

La présentation et l'évaluation de l'impact des tendances socio-économiques, réglementaires et technologiques sur l'entreprise, son activité et ses ressources.

Un état des lieux de la fonction RH de l'entreprise.

La stratégie de développement de l'entreprise et son incidence sur ses ressources humaines.

Le positionnement et les valeurs éthiques, sociales et sociétales de l'entreprise et leur traduction dans la fonction RH.

La préconisation des orientations stratégiques de la fonction RH en matière de gestion et de développement.

Chaque candidat travaille individuellement dans le cadre d'une étude de cas d'entreprise réelle ou fictive. Il présente le livrable, réalisé sous la forme d'un dossier écrit, au jury d'évaluation au moyen d'un support de présentation, comme il le ferait devant les dirigeants de l'entreprise.

RNCP39364BC02 — Développer le capital humain de l'entreprise par l'attractivité, la fidélisation et le développement des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir la politique de recrutement à moyen terme de l'entreprise, en définissant les profils stratégiques nécessaires à son développement et sa compétitivité au vu de l'évolution des métiers et des transformations sociétales et environnementales et en priorisant et quantifiant les recrutements à opérer, afin d'anticiper la mise à disposition des ressources et talents requis pour accompagner le développement de l'entreprise.

Elaborer une stratégie opérationnelle de recrutement responsable et inclusive embrassant l'intégralité du processus depuis le sourcing jusqu'à l'"on-boarding", en identifiant les actions et canaux adaptés aux profils recherchés notamment en contexte de rareté, en déterminant les outils et modalités de recrutement, et en établissant un parcours d'intégration facilitant l'arrivée des salariés recrutés, afin d'optimiser et de sécuriser l'acquisition de nouveaux talents en réponse aux besoins de l'entreprise.

Valoriser la marque employeur de l'entreprise, en mettant en place (conjointement avec le service interne dédié) les actions de communication sur différents canaux (réseaux sociaux professionnels, presse...) exprimant sa singularité et ses avantages distinctifs (mission, valeurs, leadership, conditions de travail...), afin de renforcer son attractivité et d'éveiller positivement l'attention de nouveaux talents.

Elaborer une politique de gestion des emplois et parcours professionnels de l'entreprise, en s'appuyant sur des outils internes (cartographie des métiers et compétences, bilans des entretiens annuels, pyramides des âges des salariés...) et en identifiant les compétences stratégiques pour l'entreprise au vu de l'évolution des métiers, des transformations technologiques et sociétales, ainsi que des impératifs de développement durable, afin de favoriser la formation et la mobilité interne des salariés.

Etablir la politique de rémunération des salariés de l'entreprise en accord avec sa direction générale, en établissant pour chaque type d'emploi le niveau, la nature et les différents éléments de rémunération (parts fixe et variable, éléments périphériques et différés),

et en veillant à leur bon alignement au regard des performances de chacun, ainsi que des normes fixées par la législation du travail et les accords conventionnels, afin de mettre en place un plan de rémunération équitable et motivant pour le personnel tout en maîtrisant et optimisant la gestion de sa masse salariale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La formalisation de la politique et des moyens d'attractivité, de fidélisation et de développement des talents et compétences nécessaires à une entreprise, incluant par exemple :

Une cartographie des métiers et compétences.

Une évaluation prospective des besoins en compétences de l'entreprise.

Un plan de rémunération.

Une stratégie de valorisation de la marque employeur, sous la forme a minima d'un plan de communication.

Chaque candidat travaille individuellement dans le cadre d'une étude de cas d'entreprise réelle ou fictive. Il présente le livrable, réalisé sous la forme d'un dossier écrit, au jury d'évaluation au moyen d'un support de présentation, comme il le ferait devant les dirigeants de l'entreprise

RNCP39364BC03 — Manager les relations sociales dans une dynamique partenariale et dans le respect des engagements RSE de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer, en collaboration avec la direction générale de l'entreprise, la stratégie de présentation des projets faisant l'objet d'une information ou d'une concertation avec les instances représentatives du personnel (délégué syndical, CSE, représentant de la section syndicale), en analysant les enjeux et intérêts des différents acteurs, en s'appuyant sur les bonnes pratiques de son secteur et en identifiant les arguments à développer, afin de mettre en place les conditions propices à la levée des obstacles et favorisant l'obtention d'un futur accord.

Négocier, conjointement avec la direction générale de l'entreprise, toute mesure relative à l'évolution des conditions de travail des salariés, aussi bien dans le cadre des dispositions obligatoires que dans celui lié à l'adoption de

nouvelles mesures, en prenant part à l'animation des réunions et discussions avec les instances représentatives du personnel, afin de parvenir à des accords concertés.

Superviser la mise en œuvre des accords conclus avec les instances représentatives du personnel concernant toute mesure en lien avec les conditions de travail des salariés de l'entreprise, en définissant les modalités de leur suivi et de leur contrôle et en rendant régulièrement compte du développement des actions auprès de la direction et des organisations représentatives du personnel.

Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en favorisant la permanence du dialogue social, afin de trouver des solutions adaptées aux évolutions et aux projets de changement et de prévenir tout conflit pouvant survenir.

Déterminer de façon concertée des mesures de maintien et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en identifiant les dispositions acceptables ou nécessaires répondant aux aspirations des salariés (aménagement des horaires et des configurations d'espaces de travail ; mise en place de télétravail...) et à leurs besoins spécifiques (particulièrement pour ceux en situation de handicap), afin de contribuer au bien-être des salariés, à leur satisfaction et à leur performance.

Anticiper les risques psychosociaux et professionnels liés aux conditions de travail et à la nature de l'activité des salariés de l'entreprise, en mettant en place des plans et mesures de prévention, communication, suivi et accompagnement du personnel, afin de prévenir les accidents et situations de souffrance, d'en traiter rapidement les effets le cas échéant et de préserver la santé morale et physique de ses salariés.

Assurer la communication interne concernant tout élément saillant de la vie de l'entreprise (nouvelles dispositions légales, opération événementielle, lutte contre les discriminations, prévention du harcèlement...), en choisissant les actions à déployer en direction des salariés et les supports de diffusion associés (Intranet, lettres d'information RH, plaquettes d'informations, espaces collaboratifs...), afin d'assurer la bonne information du personnel et de concourir au maintien d'un climat social positif et au développement d'une culture d'entreprise commune.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La formalisation d'une stratégie de présentation, de négociation et de mise en œuvre d'un accord avec les partenaires sociaux de l'entreprise.

L'accord intègre plusieurs dimensions, dont celle de la QVCT et doit faire l'objet :

d'un plan de prévention,

d'un plan de suivi,

d'une stratégie de communication associée.

- La simulation de la négociation de l'accord ayant fait l'objet de la préparation en face à face, au cours de laquelle le candidat joue le rôle d'un manager des RH et le jury de professionnels, celui des partenaires sociaux.

Chaque candidat travaille individuellement dans le cadre d'études de cas d'entreprise réelles ou fictives et négocie en face. Il remet au jury d'évaluation ses livrables, réalisés sous la forme d'un dossier écrit avant la simulation de la négociation

RNCP39364BC04 — Piloter en mode agile et digitalisé les processus et équipes RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir l'organisation du service RH, en tenant compte des compétences de ses collaborateurs, de leur positionnement et de leur spécialisation, et en précisant leur niveau de responsabilité et les limites de leur fonction, afin d'assurer une mise en œuvre optimale des processus déployant la stratégie RH et ses politiques associées sur les différents périmètres fonctionnels (gestion administrative, recrutement, formation, suivi du personnel...).

Etablir, en concertation avec ses collaborateurs et en s'appuyant sur leurs expertises respectives, les processus RH à mettre en œuvre, en veillant à leur cohérence, leur efficacité et leur alignement avec les obligations réglementaires, afin de mettre en place un mode de fonctionnement outillé, documenté, pérenne et adapté aux spécificités de l'entreprise.

Digitaliser, dans la mesure du possible et des moyens à disposition, les processus RH de l'entreprise, en évaluant en collaboration avec son équipe les solutions et leur intérêt, et en déterminant les actions pouvant être automatisées, afin d'optimiser les dispositifs et de se concentrer sur les activités à fort enjeu et sur la dimension humaine de la fonction RH.

Suivre le déploiement des processus RH de l'entreprise, en opérant un management de proximité auprès de son équipe et en s'informant régulièrement des actions mises en œuvre et de l'actualité de chaque périmètre RH, afin d'en vérifier le bon fonctionnement et de contribuer, le cas échéant, à la résolution des situations problématiques.

Définir et mettre en place des indicateurs d'évaluation et de suivi de la fonction RH de l'entreprise, en choisissant des critères significatifs et associant les dimensions sociales, environnementales et budgétaires, et en déterminant les

modalités de saisie et de remontée d'information, afin de mesurer la pertinence des dispositifs et des outils RH. Évaluer la performance RH de l'entreprise, en analysant et interprétant les données chiffrées fournies par les indicateurs d'évaluation choisis et en repérant écart, atteinte et progression au regard des objectifs fixés, afin d'identifier les axes d'amélioration à travailler et les réussites à capitaliser. Établir le reporting de la performance RH de l'entreprise, en synthétisant de façon claire et chiffrée les données rendant compte de son bilan sur le plan social et environnemental, afin de le présenter à sa direction générale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le pilotage de la fonction RH sur le fondement d'une étude de cas d'entreprise. Le pilotage est restitué par :
La formulation de la réorganisation d'un service RH, sur le fondement de l'évaluation de la performance opérée, incluant la présentation des rôles, périmètres, attributions et responsabilités de ses membres.
La proposition d'amélioration et de digitalisation d'un processus RH identifié comme inefficent.
L'évaluation et le reporting de la performance économique, extra-financière et de transformation RH de l'entreprise, à partir de données digitales.
Chaque candidat travaille individuellement dans le cadre d'études de cas d'entreprise réelles ou fictives. Il présente les livrables, réalisés sous la forme d'un dossier écrit, au jury d'évaluation au moyen d'un support de présentation, comme il le ferait devant les dirigeants de l'entreprise.

RNCP39364BC05 — Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les projets d'évolution et de transformation influant sur les modes de travail au sein de l'entreprise, en identifiant leurs différentes dimensions et la nature des changements sociaux, environnementaux, organisationnels, humains et techniques à prendre en compte selon les unités et les acteurs concernés, afin d'en mesurer l'impact et de définir en conséquence leurs conditions de réalisation et les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration.

Sélectionner les professionnels de l'entreprise à mobiliser dans la conception et la réalisation des projets de changement, en tenant compte de leur positionnement et de leurs capacités à contribuer au succès des actions à conduire et en veillant à la représentativité des différentes catégories d'acteurs concernés en interne, afin de constituer une équipe suffisante et bien dimensionnée au regard des besoins des projets.

Identifier, en concertation avec chaque équipe-projet, la stratégie de changement à adopter, en évaluant la nature et l'intensité des résistances et freins induits par les transformations à engager, notamment concernant le facteur humain, afin de surmonter les obstacles pouvant se présenter et d'optimiser les conditions de réussite des projets.

Déterminer, en concertation avec chaque équipe-projet, les solutions techniques et organisationnelles adaptées aux changements à conduire, en identifiant les ressources mobilisables et en s'appuyant sur les enseignements d'expériences antérieures, afin de sélectionner les actions opérationnelles à mettre en œuvre compte tenu des dimensions humaines, sociales et environnementales et des éventuelles nécessités d'adaptation au niveau local.

Structurer la mise en œuvre des projets de changement, en définissant et planifiant les étapes de réalisation, ainsi que les objectifs, moyens et contraintes attachées à chacune, afin de maîtriser leur réalisation dans le respect des principes de souplesse et d'agilité.

Impliquer les managers de proximité dans la conduite du changement auprès de leurs équipes, en leur présentant les impacts induits par la transformation sur leur service ou entité et en les conseillant sur le plan des actions à conduire et l'anticipation des difficultés et obstacles pouvant survenir, afin de les engager et de faciliter l'embarquement de leur équipe dans les projets initiés.

Piloter la mise en œuvre des projets de changement, en mobilisant des outils de suivi et d'évaluation continus et en mettant en place une organisation itérative favorisant l'expérimentation des actions aux différentes étapes de leur réalisation et intégrant les événements et aléas pouvant survenir, afin de parvenir à l'atteinte des objectifs fixés et de s'assurer de l'acceptation des équipes impactées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La proposition d'un projet de changement en lien avec une problématique de transformation de l'entreprise.

Le livrable comprend :

Un diagnostic de situation.

Un organigramme d'équipe-projet.

Une évaluation préalable des coûts associés au projet.

Les solutions techniques et organisationnelles envisagées.

La stratégie et les modalités opérationnelles de conduite du changement.

Une démarche d'accompagnement d'un manager de proximité impacté par le changement.

Les outils de suivi et de pilotage de projet.

Chaque candidat travaille individuellement dans le cadre d'études de cas d'entreprise réelles ou fictives. Il présente les livrables, réalisés sous la forme d'un dossier écrit, au jury d'évaluation au moyen d'un support de présentation, comme il le ferait devant les dirigeants de l'entreprise.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire de la certification peut s'insérer dans tout type de structures : cabinets spécialisés en consulting et prestations RH (formation, recrutement, GEPP, transformations...) ou dans une entreprise privée, une association ou une structure publique. Quant à la taille de l'entreprise qui recrute les titulaires, elles sont très variées. Néanmoins, en dehors des cabinets spécialisés, elles doivent disposer d'un service RH suffisamment structuré pour permettre aux titulaires d'exercer dans des conditions optimales, leur fonction en tant que manager généraliste ou spécialiste RH (intérêt du poste et des problématiques rencontrées, périmètres de responsabilités...).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

De nombreux postes sont accessibles après la certification, qu'ils soient généralistes ou spécialisés.

Responsable RH

HRBP (Human Resources Business Partner)

Responsable de développement RH

Responsable mobilité et GEPP

Talent acquisition manager

Consultant RH généralistes,

Consultant en ressources humaines, spécialiste en pilotage du changement et risques RH

Consultant en ressources humaines, spécialiste en SIRH et transformation numérique

Manager des relations sociales

Chef de projet RH

Directeur des ressources humaines

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'accès au métier et les conditions d'exercice du manager en stratégie et développement des ressources humaines ne sont pas réglementés. Toutefois, les périmètres des missions qu'il exerce sont, sur le plan fonctionnel, encadrées par de nombreuses lois et réglementations, dont il se doit de garantir l'application. Parmi celles-ci se trouve bien sûr en première position le droit de travail et ses différentes dispositions, que celles-ci concernent :

l'affichage obligatoire?; la tenue d'un registre du personnel?; la rédaction et la négociation des contrats de travail?; la mise en place d'un CSE?; la gestion du suivi médical des employés?; les obligations de formations professionnelles?; l'organisation du temps de travail?; la conformité des fiches de paie?; l'organisation des entretiens RH obligatoires?; la prévention des risques psychosociaux?; l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, le manager en stratégie et développement des ressources humaines est partie prenante d'autres obligations réglementaires comme :

La rédaction et la mise à disposition du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels); le respect du RGPD dans la collecte et l'utilisation des données personnelles des salariés, l'établissement de la DPEF (déclaration de performance extra-financière) de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci inclut une analyse des principaux risques liés à son activité, notamment sur le plan social et environnemental ; une présentation des politiques permettant d'identifier et de prévenir ces risques; le résultat de ces politiques, incluant des indicateurs de performance.

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

En formation initiale, pour les primo apprenants, les candidat(e)s doivent justifier d'une certification de niveau 6 ou d'un diplôme équivalent, pour l'accès à un dispositif de formation en 2 ans, ou une certification de niveau 6 à dominante RH (équivalent Bac+4) pour l'accès à un dispositif de formation en 1 an, et satisfaire aux épreuves de sélection de l'établissement (entretien de motivation et argumentation du projet professionnel).

En formation continue, les candidat(e)s doivent justifier d'une certification de niveau 6 ou d'un diplôme équivalent dans le domaine des Ressources humaines et d'au moins 3 années d'expérience professionnelle dans le domaine RH, et satisfaire aux épreuves de sélection de l'établissement (entretien de motivation et argumentation du projet professionnel). Pour les candidats de FC, un positionnement avant l'entrée en formation sera effectué.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Les candidats ayant emprunté un dispositif de formation doivent :

Satisfaire les exigences d'assiduité

Avoir effectué une période de pratique professionnelle en entreprise de 4 mois (équivalent temps plein) par année de formation pour les candidats primo-apprenants ou de 3 mois pour les candidats expérimentés qui suivent un parcours complet. Dans le cas d'une validation par blocs, la période de pratique professionnelle en entreprise est d'un mois par blocs préparés, dans la limite de 3 mois. Cette durée est définie avant l'entrée dans le dispositif de formation après positionnement du candidat.

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

Le jury est composé d'au minimum 4 membres :

Au moins 3 personnalités extérieures à l'établissement certificateur, tous professionnels qualifiés et ayant exercé des fonctions cadres ou opérationnelles dans le domaine du management des ressources humaines.

Au moins 1 représentant de l'établissement certificateur, membres de l'encadrement pédagogique.

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	7 920 €
Selon la branche	6 500 € – 8 164 €
Prise en charge	Branches concernées
7 920 €	Valeur par défaut · 193 branches

8 164 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Travail Temporaire, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNE des Télécoms, CPNEF de l'audiovisuel
7 991 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
8 132 €	CPNEF de la Publicité
8 064 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
7 828 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 784 €	CPNE chimie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 400 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 300 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CPNEF inter-secteurs papier carton

Base légale

Date de décision	19/07/2024
Durée de l'enregistrement	4 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2028
Date de dernière délivrance possible	19/07/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	57	0	90 %	83 %
2021	34	0	97 %	97 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34208

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34208, RNCP34298, RNCP34550, RNCP35437, RNCP35604, RNCP35657, RNCP36361, RNCP36986, RNCP37053, RNCP37748, RNCP37857, RNCP38112, RNCP38460, RNCP38489, RNCP38493

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdev.fr/formation/master/manager-en-strategie-et-gestion-des-ressources-humaines>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39364/>

Où se former

Formations référencées	5
Organismes	5
Régions couvertes	4
Prix indicatif	5 940 € – 22 920 €
Durée	1008 – 1400 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	14
Organismes gestionnaires (CFA)	11
Organismes formateurs	14
Régions couvertes	6
Départements couverts	13
Organismes certifiés Qualiopi	14
Sessions	de 09/2024 à 06/2029

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	2
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	30 920 €
Coût moyen par dossier	15 460 €
Durée moyenne	963 h
Période	07/2026
Entreprise	69 %
France Travail	16 %
France compétences	15 %

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