

# Manager des ressources humaines

RNCP39777 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315, 315r                  |
| Formacode(s)            | 32025, 32079, 33035, 33047 |
| Code(s) ROME            | M1503, M1502               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 31/10/2024                 |
| Date d'échéance         | 31/10/2029                 |

## Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

## Partenaires habilités

56 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 56 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme | SIRET          | Habilitation                     |
|-----------|----------------|----------------------------------|
| C E SI    | 77572257200366 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200820 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200838 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200846 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200911 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200929 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200960 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257200978 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257201018 | Former et organiser l'évaluation |
| C E SI    | 77572257201034 | Former et organiser l'évaluation |

Liste complète des 56 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39777-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des Ressources Humaines met en œuvre la politique RH de l'entreprise en participant à l'élaboration de la stratégie RH en matière de GEPP, de rémunération et de marque employeur. Par son expertise juridique, il accompagne la direction et les managers dans l'application des processus RH. Il garantit la performance de son service et de son activité. Il réalise un travail de fond pour maintenir une cohésion sociale saine, par la QVCT, la communication et le dialogue social.

## ACTIVITÉS VISÉES

### Animer la GEPP

Co-construire la politique de rémunération

Promouvoir la marque employeur par l'expérience candidat et l'expérience collaborateur

Développer une expertise juridique au service de l'entreprise

Piloter la dimension disciplinaire de l'entreprise

Auditer la conformité sociale de l'entreprise

Élaborer les processus RH en intégrant l'innovation RH

Piloter l'activité du service RH et l'accompagnement des managers

Mesurer la performance de l'activité RH

Accompagner la direction dans la conduite du dialogue social et les négociations

Favoriser l'engagement des salariés par l'animation de la QVCT

Accompagner la diversité multiculturelle dans l'entreprise

## COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser l'environnement de l'entreprise au travers d'un outil de diagnostic (PESTEL, SWOT, etc.), pour identifier les évolutions qui impactent l'entreprise et son développement

Anticiper les besoins de l'entreprise en emplois, métiers et compétences en s'appuyant sur le diagnostic et des outils adaptés à la GEPP pour organiser une gestion dynamique et inclusive des ressources humaines

Élaborer le plan de développement des compétences (PDC ) en impliquant la direction et les managers, dans sa construction et son déploiement, pour garantir la GEPP

Analyser les dispositifs de rémunération monétaires (primes, avantages en nature, intéressement, participation, etc.) par un benchmark du secteur d'activité pour recommander leur mise en œuvre dans l'entreprise

Mesurer les impacts économiques de la politique de rémunération en réalisant une projection des évolutions de la masse salariale pour arbitrer les choix avec la direction

Mobiliser les différents dispositifs de reconnaissance non monétaires en tenant compte des pratiques du secteur d'activité de l'entreprise pour offrir des leviers d'actions efficaces à la direction et aux managers

Développer la notoriété de l'entreprise au travers des méthodes et outils de marketing RH (communication, enquêtes de satisfaction, partenariats, labels, certifications, etc.) pour inclure tous les talents tout en intégrant diversité (dont la multiculturalité) et RSE

Valoriser la marque employeur en interne pour fidéliser les talents (conditions d'emploi, qualité de vie au travail, etc.) en analysant l'expérience collaborateur et en proposant une offre RH attractive

Réaliser une veille du marché en tenant compte des enjeux de la marque employeur pour répondre à la stratégie de recrutement

Assurer une veille juridique permanente sur les évolutions de la législation sociale et les jurisprudences par l'appropriation des méthodes de recherche et de traitement de l'information pour informer l'entreprise et les salariés des changements qui peuvent les affecter

Mesurer le risque juridique des pratiques RH et managériales de l'entreprise en contrôlant les processus appliqués par la proximité avec le terrain (avec la direction, les représentants du personnel et les salariés) pour conseiller la direction et/ou prévenir les contentieux et conflits éventuels

Superviser l'application des règles relatives aux conditions de travail et aux garanties sociales des salariés (règlement intérieur, DUERP , affichage obligatoire, contrats de travail, etc.) en réalisant des contrôles réguliers dans le but d'assurer un environnement de travail conforme

Analyser les conflits collectifs (grève, licenciement économique, etc.) sous l'aspect juridique pour proposer des solutions répondant aux dimensions techniques, organisationnelles, économiques et humaines (TOEH ) de l'entreprise

Administrer les dossiers de litiges individuels en préparant un argumentaire précis et rigoureux et en maîtrisant toutes les règles du droit (rédactionnelle, temporelle, etc.) pour préserver les intérêts (TOEH) de l'entreprise

Instruire les dossiers de litiges allant jusqu'au contentieux prud'homal en maîtrisant l'ensemble du processus et les règles de droit pour préserver les intérêts (TOEH) de l'entreprise

Contrôler les procédures de l'administration du personnel, de la paie et de la politique de rémunération, par la réalisation d'audits RH pour garantir le respect de la législation sociale

Évaluer les risques juridiques et économiques liés aux changements stratégiques de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse et de criticité pour proposer des plans d'actions adaptés

Formaliser les processus RH dans le système global de l'entreprise, en garantissant l'homogénéité des pratiques et

en intégrant l'innovation RH pour sécuriser la mise en application des actions RH

Intégrer la démarche de l'amélioration continue par le biais de revues qualité pour faire évoluer l'application des processus RH

Accompagner l'innovation RH par la digitalisation des processus RH en utilisant des outils adaptés à l'entreprise (SIRH, chatbot, intranet, etc.), dans le respect des règlements en vigueur (RGPD et RGAA), pour accroître l'autonomie des utilisateurs

Manager le service RH en communiquant sur la vision et la stratégie de l'entreprise et en définissant les rôles et responsabilités de chacun afin d'orchestrer l'activité

Conseiller les managers, dans le cadre d'une fonction RH partagée, pour les faire adhérer aux valeurs et enjeux RH et leur permettre de gérer efficacement leurs unités

Définir les indicateurs (effectifs, turn-over, absentéisme, diversité, etc.) en déterminant les données à exploiter dans le respect du RGPD pour mesurer la performance de l'activité RH

Analyser les données issues du contrôle de gestion sociale en utilisant l'informatique décisionnelle (BI ) pour mettre en place un plan d'amélioration de la performance RH

Élaborer le budget de fonctionnement du service RH dans une logique de retour sur investissement pour maîtriser les coûts et servir la performance de l'entreprise

Animer les relations sociales dans la durée par l'échange avec les représentants du personnel et la négociation collective pour maintenir un bon climat social

Conduire la négociation sociale pour formaliser les accords d'entreprise (Organisation du temps de travail, rémunération, égalité H/F, GEPP, etc.) en mobilisant des techniques de négociation

Analyser les comportements collectifs et individuels en maîtrisant les codes de la psychologie du travail et des organisations pour détecter les leviers de motivation des salariés et servir la performance globale de l'entreprise

Identifier les forces et faiblesses au niveau individuel (postes de travail, emplois, etc.) et collectif (ateliers, services, départements, etc.) au travers d'enquêtes (questionnaire de Karasek par exemple) afin de faire évoluer l'organisation du travail

Définir et animer une politique de QVCT

en élaborant des actions de prévention (SST , RPS , etc.) et de communication engageante et innovante afin de répondre aux exigences réglementaires

Identifier les différences culturelles en intégrant les avantages et les défis associés pour faciliter la performance de l'organisation et la culture d'entreprise

Développer des compétences en communication dans un contexte multiculturel pour faciliter la compréhension mutuelle des équipes et développer la culture d'entreprise

## Blocs de compétences

### RNCP39777BC01 — Piloter le capital humain

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'environnement de l'entreprise au travers d'un outil de diagnostic (PESTEL, SWOT, etc.), pour identifier les évolutions qui impactent l'entreprise et son développement

Anticiper les besoins de l'entreprise en emplois, métiers et compétences en s'appuyant sur le diagnostic et des outils adaptés à la GEPP pour organiser une gestion dynamique et inclusive des ressources humaines

Élaborer le plan de développement des compétences (PDC ) en impliquant la direction et les managers, dans sa construction et son déploiement, pour garantir la GEPP

Analyser les dispositifs de rémunération monétaires (primes, avantages en nature, intéressement, participation, etc.) par un benchmark du secteur d'activité pour recommander leur mise en œuvre dans l'entreprise

Mesurer les impacts économiques de la politique de rémunération en réalisant une projection des évolutions de la masse salariale pour arbitrer les choix avec la direction

Mobiliser les différents dispositifs de reconnaissance non monétaires en tenant compte des pratiques du secteur d'activité de l'entreprise pour offrir des leviers d'actions efficaces à la direction et aux managers

Développer la notoriété de l'entreprise au travers des méthodes et outils de marketing RH (communication, enquêtes de satisfaction, partenariats, labels, certifications, etc.) pour inclure tous les talents tout en intégrant diversité (dont la multiculturalité) et RSE

Valoriser la marque employeur en interne pour fidéliser les talents (conditions d'emploi, qualité de vie au travail, etc.) en analysant l'expérience collaborateur et en proposant une offre RH attractive

Réaliser une veille du marché en tenant compte des enjeux de la marque employeur pour répondre à la stratégie de recrutement

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) sur la base de la réalisation d'un diagnostic complet de la politique RH donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale

### **RNCP39777BC02 — Sécuriser la dimension juridique RH de l'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer une veille juridique permanente sur les évolutions de la législation sociale et les jurisprudences par l'appropriation des méthodes de recherche et de traitement de l'information pour informer l'entreprise et les salariés des changements qui peuvent les affecter

Mesurer le risque juridique des pratiques RH et managériales de l'entreprise en contrôlant les processus appliqués par la proximité avec le terrain (avec la direction, les représentants du personnel et les salariés) pour conseiller la direction et/ou prévenir les contentieux et conflits éventuels

Superviser l'application des règles relatives aux conditions de travail et aux garanties sociales des salariés (règlement intérieur, DUERP, affichage obligatoire, contrats de travail, etc.) en réalisant des contrôles réguliers dans le but d'assurer un environnement de travail conforme

Analyser les conflits collectifs (grève, licenciement économique, etc.) sous l'aspect juridique pour proposer des solutions répondant aux dimensions techniques, organisationnelles, économiques et humaines (TOEH) de l'entreprise

Administrer les dossiers de litiges individuels en préparant un argumentaire précis et rigoureux et en maîtrisant toutes les règles du droit (rédactionnelle, temporelle, etc.) pour préserver les intérêts (TOEH) de l'entreprise

Instruire les dossiers de litiges allant jusqu'au contentieux prud'homal en maîtrisant l'ensemble du processus et les règles de droit pour préserver les intérêts (TOEH) de l'entreprise

Contrôler les procédures de l'administration du personnel, de la paie et de la politique de rémunération, par la réalisation d'audits RH pour garantir le respect de la législation sociale

Évaluer les risques juridiques et économiques liés aux changements stratégiques de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse et de criticité pour proposer des plans d'actions adaptés

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) sur la base du traitement d'un litige individuel et d'un litige collectif donnant lieu à la production d'un document écrit

Application professionnelle (réelle ou simulée) sur la base d'un audit de conformité sociale donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale

### **RNCP39777BC03 — Optimiser la performance de la fonction RH**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Formaliser les processus RH dans le système global de l'entreprise, en garantissant l'homogénéité des pratiques et en intégrant l'innovation RH pour sécuriser la mise en application des actions RH

Intégrer la démarche de l'amélioration continue par le biais de revues qualité pour faire évoluer l'application des processus RH

Accompagner l'innovation RH par la digitalisation des processus RH en utilisant des outils adaptés à l'entreprise (SIRH, chatbot, intranet, etc.), dans le respect des règlements en vigueur (RGPD et RGAA), pour accroître l'autonomie des utilisateurs

Manager le service RH en communiquant sur la vision et la stratégie de l'entreprise et en définissant les rôles et responsabilités de chacun afin d'orchestrer l'activité

Conseiller les managers, dans le cadre d'une fonction RH partagée, pour les faire adhérer aux valeurs et enjeux RH et leur permettre de gérer efficacement leurs unités

Définir les indicateurs (effectifs, turn-over, absentéisme, diversité, etc.) en déterminant les données à exploiter dans le respect du RGPD pour mesurer la performance de l'activité RH

Analyser les données issues du contrôle de gestion sociale en utilisant l'informatique décisionnelle (BI) pour mettre en place un plan d'amélioration de la performance RH

Élaborer le budget de fonctionnement du service RH dans une logique de retour sur investissement pour maîtriser les coûts et servir la performance de l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Application professionnelle (réelle ou simulée) sur la base de la création d'une fonction RH donnant lieu à la production d'un document écrit

## **RNCP39777BC04 — Promouvoir la cohésion sociale**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Animer les relations sociales dans la durée par l'échange avec les représentants du personnel et la négociation collective pour maintenir un bon climat social

Conduire la négociation sociale pour formaliser les accords d'entreprise (Organisation du temps de travail, rémunération, égalité H/F, GEPP, etc.) en mobilisant des techniques de négociation

Analyser les comportements collectifs et individuels en maîtrisant les codes de la psychologie du travail et des organisations pour détecter les leviers de motivation des salariés et servir la performance globale de l'entreprise

Identifier les forces et faiblesses au niveau individuel (postes de travail, emplois, etc.) et collectif (ateliers, services, départements, etc.) au travers d'enquêtes (questionnaire de Karasek par exemple) afin de faire évoluer l'organisation du travail

Définir et animer une politique de QVCT

en élaborant des actions de prévention (SST , RPS , etc.) et de communication engageante et innovante afin de répondre aux exigences réglementaires

Identifier les différences culturelles en intégrant les avantages et les défis associés pour faciliter la performance de l'organisation et la culture d'entreprise

Développer des compétences en communication dans un contexte multiculturel pour faciliter la compréhension mutuelle des équipes et développer la culture d'entreprise

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Application professionnelle (réelle ou simulée) sur la base d'une entreprise dont le contexte social est détaillé donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale

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

### **SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Le Manager des Ressources Humaines occupe une fonction transversale au sein d'entreprises privées de tous secteurs d'activité (industrie, services, etc.) ou dans le secteur public (santé, défense, collectivités, etc.) ou autres types d'organisation dès lors que la gestion spécifique d'une population est nécessaire.

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

Responsable RH

Responsable recrutement

Responsable de la gestion du personnel

Responsable de la gestion des RH

HRBP

Chef de projets RH

### **RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ**

Le métier de Manager des Ressources Humaines s'exerce dans un cadre réglementaire et législatif complexe et évolutif. Ce cadre vise à garantir la conformité de l'environnement de travail, à protéger les droits des salariés et à éviter l'exposition de l'entreprise à des sanctions, des amendes, voire des poursuites judiciaires. Le Manager des Ressources Humaines ne peut soustraire à :

- Le code du travail
- Le code de la sécurité sociale
- Le règlement général sur la protection des données (RGPD)
- La loi du 27 mai 2008 portant sur la lutte contre les discriminations
- La loi Sapin II portant sur la lutte contre la corruption

## **Marché du travail**

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit être titulaire d'un Bac+3/4 ou d'un titre de niveau 6 en Ressources Humaines de préférence. Tout autre profil relève du dérogatoire.

La sélection des candidats comprend un dossier de candidature avec CV et lettre de motivation - des tests de positionnement - un entretien individuel de sélection.

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

Le jury est composé de 4 membres professionnels externes dont 50% en activité dans le métier ou qui supervisent des personnes l'exerçant.

## 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).

|                                |                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 7 554 €                                                                                                                                                                             |
| <b>Selon la branche</b>        | 6 500 € – 7 708 €                                                                                                                                                                   |
| <b>Prise en charge</b>         | <b>Branches concernées</b>                                                                                                                                                          |
| 7 554 €                        | Valeur par défaut · 191 branches                                                                                                                                                    |
| 7 708 €                        | COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des exploitations frigorifiques |
| 7 484 €                        | CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire                                                                                                     |
| 6 500 €                        | CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton                                                                                                         |
| 7 650 €                        | CPNE de l'immobilier                                                                                                                                                                |
| 7 441 €                        | CPNEFP du négoce des matériaux de construction                                                                                                                                      |

|         |                                                                  |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| 7 352 € | CPNE des industries de santé (CPNEIS)                            |
| 7 305 € | CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire |
| 7 000 € | CPNEFP de la métallurgie                                         |

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 31/10/2024 |
| Durée de l'enregistrement            | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 31/10/2029 |
| Date de dernière délivrance possible | 31/10/2033 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2022  | 347       | 1        | 93 %             | —            |
| 2021  | 362       | 0        | 93 %             | 70 %         |
| 2020  | 313       | 0        | 92 %             | 83 %         |
| 2019  | 289       | 0        | 93 %             | 85 %         |

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP34298

### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34208, RNCP36986, RNCP37748, RNCP37851, RNCP38069, RNCP38112, RNCP38824, RNCP38833, RNCP39091, RNCP39364, RNCP39595, RNCP39864, RNCP39997, RNCP40244, RNCP41883, RNCP42047

## Pour plus d'informations

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39777/>

## Où se former

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| Formations référencées | 61                 |
| Organismes             | 24                 |
| Régions couvertes      | 12                 |
| Prix indicatif         | 2 940 € – 17 640 € |
| Durée                  | 16 – 294 h         |

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

## Se former en apprentissage

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Formations en apprentissage    | 20 |
| Organismes gestionnaires (CFA) | 11 |

|                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| Organismes formateurs         | 18                   |
| Régions couvertes             | 12                   |
| Départements couverts         | 17                   |
| Organismes certifiés Qualiopi | 18                   |
| Sessions                      | de 10/2024 à 10/2029 |

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   | 9                 |
| Parcours menés à terme | 2                 |
| Taux d'achèvement      | 22 %              |
| Période                | 05/2025 – 02/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés     | 12                |
| Montant total engagé     | 51 523 €          |
| Coût moyen par dossier   | 4 294 €           |
| Durée moyenne            | 44 h              |
| Période                  | 05/2025 – 08/2026 |
| France compétences       | 73 %              |
| Entreprise               | 25 %              |
| Reste à charge titulaire | 2 %               |

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