

# Manager du développement des ressources humaines

RNCP39864 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315                        |
| Formacode(s)            | 33054, 32154               |
| Code(s) ROME            | M1502, M1503               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 28/11/2024                 |
| Date d'échéance         | 28/11/2027                 |

## Certificateur(s)

LA COMPAGNIE DE FORMATION - DIRECTION NATIONALE PIGIER · SIRET : 32922456200812

## Partenaires habilités

23 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 23 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                              | SIRET          | Habilitation                     |
|----------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| 2 AC TROYES                            | 10645816900013 | Former et organiser l'évaluation |
| AUDHEA FORMATION CONSEIL               | 10621967800013 | Former et organiser l'évaluation |
| CLERMONT AVENIR ALTERNANCE             | 93974520400023 | Former et organiser l'évaluation |
| CSMPRO                                 | 85003894400011 | Former et organiser l'évaluation |
| E S G M ECOLE SUP GESTION MANAGEMENT   | 42050092800056 | Former et organiser l'évaluation |
| FCF-ARGOS                              | 42021942000031 | Former et organiser l'évaluation |
| INSTIT SUPER SECRET ETUD COMPT         | 67080157000037 | Former et organiser l'évaluation |
| INSTITUT BRETON D'EDUCATION PERMANENTE | 34025814400294 | Former et organiser l'évaluation |
| IPAC                                   | 38416491900167 | Former et organiser l'évaluation |
| LA COMPAGNIE DE FORMATION              | 32922456200184 | Former et organiser l'évaluation |

Liste complète des 23 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39864-manager-du-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager du développement des ressources humaines articule les orientations stratégiques et économiques avec les orientations de ressources humaines, pour favoriser le développement économique et social de l'entreprise, dans un contexte de complexité croissante de la gestion des activités économiques et sociales.

### ACTIVITÉS VISÉES

Déclinaison de la stratégie commerciale de l'entreprise en politique RH.

Élaboration du budget.

- Pilotage de la stratégie RSE.
- Conduite de la politique diversité.
- Développement de l'attractivité et de la fidélisation des collaborateurs.
- Pilotage de la politique de rémunérations & avantages sociaux.
- Optimisation de l'organisation du travail et du temps de travail.
- Management des processus RH et conduite des audits sociaux.
- Automatisation de la veille sur l'actualité sociale.
- Administration du personnel par le management de l'équipe RH.
- Garantie de la conformité des Éléments Variables de Paie (EVP).
- Contrôles de la réglementation sociale et communication après des organismes gouvernementaux.
- Optimisation de la gestion des ressources humaines.
- Déploiement de la politique de recrutement.
- Élaboration du plan de développement des compétences.
- Management des carrières, des talents, et des mobilités professionnelles.
- Pilotage de la communication interne et conduite de situations de crise.
- Conduite du changement et des restructurations.
- Management des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et des relations sociales.
- Management des conflits individuels, collectifs et organisationnels.
- Management de soi, par l'affirmation d'un leadership situationnel adapté.

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Élaborer la politique RH, en identifiant les caractéristiques de la masse salariale, les besoins en personnel et les compétences requises, en analysant les objectifs commerciaux et la situation économique de l'entreprise, en tenant compte des facteurs d'influence, en identifiant les opportunités et les défis, afin de garantir que les ressources humaines sont optimisées pour soutenir la réalisation des objectifs commerciaux.

Élaborer des plans d'action RH, en planifiant de manière progressive les différentes actions, en déterminant les ressources nécessaires (budget, temps, humaine, outils, etc.), en établissant un calendrier périodique d'application de la politique RH, en fixant des indicateurs de suivi et de mesure de performance (KPI), en communiquant aux moments opportuns les informations clés aux parties prenantes (direction, employés, autres services ...), afin d'assurer une mise en œuvre efficace de la stratégie RH et d'atteindre les objectifs fixés.

Organiser la saisie des données budgétaires de manière méthodique, structurée et rigoureuse, en établissant des catégories budgétaires pertinentes, en utilisant les outils de gestion budgétaire (progiciels de gestion financière, tableaux de bord, systèmes de planification des ressources de l'entreprise (ERP), en exploitant des approches innovantes et des méthodologies avancées du SIRH, combinées aux fonctions particulières augmentées par l'IA (prédictive analytique), afin de garantir une gestion budgétaire précise et fiable.

Élaborer le budget des ressources humaines, en analysant les tendances financières passées et en tenant compte des indicateurs économiques actuels, en alignant soigneusement les objectifs financiers de l'entreprise avec les données budgétaires, en communiquant de manière transparente et proactive les informations budgétaires aux parties prenantes (direction, autres services supports), afin de garantir une planification budgétaire cohérente avec les objectifs financiers de l'entreprise.

Surveiller attentivement l'évolution des dépenses et des recettes par rapport au budget établi, en utilisant des outils de suivi en temps réel, en analysant les variations budgétaires et en identifiant les domaines nécessitant des ajustements, en analysant de manière approfondie les écarts budgétaires identifiés, en examinant les causes sous-jacentes, en collaborant avec les parties prenantes concernées, et en proposant des ajustements budgétaires pertinents, afin de détecter rapidement les écarts budgétaires et de prendre des mesures correctives.

Élaborer et faire appliquer la stratégie RSE de l'entreprise (Responsabilité Sociale et Environnementale), en identifiant les domaines d'impact social et environnemental (durabilité, éthique des affaires, etc.), en définissant des objectifs, des indicateurs de performance, et des plans d'action RSE, en collaborant avec les équipes pour intégrer la RSE dans toutes les activités de l'entreprise, en assurant une communication transparente sur les initiatives RSE, afin de contribuer à la durabilité de l'entreprise et à sa responsabilité envers la société et l'environnement.

Suivre les initiatives RSE en cours, en collectant des données et en utilisant des indicateurs clés de performance, en analysant les résultats et les retours d'information des parties prenantes, en mesurant leur ROI (impact en terme d'image, d'économie, etc.), et en les réadaptant en fonction des résultats, en regard des objectifs fixés, afin d'assurer l'efficacité et la pertinence des actions RSE de l'entreprise.

Communiquer et rendre compte à la direction des progrès et des résultats RSE, en élaborant des rapports RSE

transparents et accessibles pour les parties prenantes internes et externes, en communiquant régulièrement sur les progrès et les résultats RSE de l'entreprise, mettant en avant les réussites et identifiant les domaines d'amélioration, et en impliquant les collaborateurs et les parties prenantes dans la stratégie RSE, en favorisant l'engagement et la sensibilisation afin de promouvoir la transparence, la responsabilité et l'engagement envers la RSE au sein de l'entreprise et vis-à-vis de la société.

Développer et mettre en œuvre des stratégies d'inclusion permettant de lutter contre toute forme de discrimination, en concevant et en développant des outils, des méthodes et des pratiques novateurs pour promouvoir l'équité, l'égalité et la diversité au sein de l'entreprise, en adaptant les compétences et les profils des collaborateurs, comprenant aussi bien le handicap que l'intergénérationnel, afin de créer un environnement de travail inclusif et équitable qui valorise la diversité des talents et des perspectives.

Sensibiliser et former les équipes opérationnelles à la diversité et à l'inclusion, en tenant compte des connaissances des collaborateurs sur le sujet par des tests diagnostiques, en concevant des campagnes de communication de soutien à la diversité et à l'inclusion, en promouvant une culture d'entreprise qui favorise le respect et la compréhension mutuelle, afin de créer un climat de travail où chacun, au quotidien, se sent respecté et inclus, quel que soit son profil.

Développer des actions visant à renforcer l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs, en construisant une image de marque employeur basée, d'une part sur la mise en œuvre des programmes de développement de la motivation et de la qualité de vie au travail (QVCT), d'autre part, en transformant la promesse candidat en expérience salarié, en tenant compte des préoccupations de prévention des risques professionnels, de santé, de sécurité, et de gestion des risques psychosociaux (RPS), en appliquant des principes de psychologie au travail pour comprendre les besoins et les motivations des collaborateurs, afin de créer les conditions à la fidélisation des collaborateurs par leur épanouissement professionnel.

Élaborer et piloter des initiatives de prévention et de gestion des risques professionnels, en évaluant les facteurs et les enjeux de santé, de sécurité, et de risques psychosociaux (RPS) au sein de l'entreprise, en concevant des stratégies de prévention, et des mesures visant à réduire ces risques professionnels, à promouvoir la santé mentale et physique des collaborateurs, à lutter contre la discrimination au travail et ainsi favoriser un environnement de travail sécurisé et sain, et en pilotant la mise en œuvre de ces initiatives, en collaboration avec les parties prenantes internes et externes (services opérationnels et supports, institutionnels, IRP, etc.), afin de garantir un environnement de travail alcyonien pour les collaborateurs.

Élaborer et mettre en œuvre une politique de rémunérations et d'avantages sociaux, en conduisant la pesée des postes (valeur relative de chaque poste au sein de l'entreprise), en utilisant des méthodes appropriées pour établir une structure de rémunération équitable et compétitive, en concevant des systèmes de rémunération et des avantages sociaux attractifs, en tenant compte des contraintes budgétaires et de la stratégie de l'entreprise, en veillant à l'équité et à la conformité légale, afin de garantir une rémunération compétitive et des avantages sociaux attrayants pour attirer, retenir et motiver les collaborateurs.

Analyser et ajuster la politique de rémunérations et d'avantages sociaux, en fonction des évolutions du marché et des besoins de l'entreprise, en suivant de près les tendances du marché de l'emploi et les évolutions légales en matière de rémunérations et d'avantages sociaux, en analysant régulièrement l'efficacité de la politique de rémunération de l'entreprise et en proposant des ajustements pour rester compétitif sur le marché, tout en préservant l'équité interne, en collaborant avec les parties prenantes internes pour mettre en œuvre les ajustements nécessaires et communiquer efficacement les changements aux collaborateurs, afin d'assurer une politique de rémunérations et d'avantages sociaux, alignée sur les besoins de l'entreprise et du marché.

Concevoir et mettre en œuvre des modèles d'organisation du travail flexibles en analysant les besoins en matière de télétravail, de semaine de 4 jours, de forfait-jour, de temps complet/partiel, de congés, etc., en intégrant les réglementations légales et les meilleures pratiques en matière de gestion du temps de travail, et en collaborant avec les équipes, en assurant la communication et la formation nécessaires, afin d'optimiser l'utilisation du temps de travail et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Évaluer et ajuster les modèles d'organisation du travail en fonction des besoins et des retours d'information, en suivant l'efficacité des modèles d'organisation du travail flexibles, en collectant des données et en évaluant les résultats, en analysant les retours d'information des collaborateurs, des managers et des gestionnaires pour identifier les améliorations nécessaires et en ajustant les modèles en conséquence, en tenant compte des évolutions légales et des besoins changeants de l'entreprise, afin d'optimiser régulièrement l'organisation du travail.

Examiner la gestion par l'entreprise de ses relations avec ses employés, du respect des normes du travail, de l'application des principes de diversité et d'inclusion, ainsi que de la santé et la sécurité au travail et ainsi, de l'acquittement, en général, de ses responsabilités sociales, au travers d'indicateurs sociaux spécifiques (taux de

rétribution, de turn over, d'absentéisme, de satisfaction des salariés, de respect des normes de travail, de nombre de conflits, d'accidents du travail, investissement dans le capital humain, de respect des normes RSE, etc.), en identifiant les points de conformité et de non-conformité par rapport aux normes légales et réglementaires, ainsi qu'aux meilleures pratiques du secteur, afin d'aider l'entreprise à identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires, à renforcer sa réputation et son image de marque, et à démontrer son engagement envers la responsabilité sociale des entreprises auprès des parties prenantes, employés, investisseurs et la société en général. Collaborer avec les services administratifs gouvernementaux pour la conformité RH en fournissant tous les documents nécessaires et en expliquant de manière structurée les processus RH en œuvre dans l'entreprise, en facilitant l'accès aux personnels habilités à consulter les informations visées, en démontrant la conformité de l'entreprise aux normes légales et réglementaires, en maintenant une bonne relation avec les autorités par l'assurance d'une totale transparence lors des inspections, afin de garantir de l'engagement de l'entreprise envers ses responsabilités légales et sociales.

Mettre en place et gérer un système de veille automatisée sur l'actualité sociale en identifiant les sources pertinentes, en configurant des outils de veille automatisée, et en ajustant régulièrement les paramètres pour rester informé en continu des évolutions légales et réglementaires, afin de garantir une surveillance proactive de l'actualité sociale.

Analyser et extraire l'information utile de l'actualité sociale en lisant, comprenant, synthétisant, identifiant les éléments pertinents, et en les retranscrivant de manière claire et concise de manière à mettre en œuvre les changements nécessaires, à garantir la conformité de l'entreprise à la réglementation sociale et d'adapter ses pratiques en conséquence, afin d'assurer une utilisation efficace des informations.

Veiller à la conformité légale et réglementaire des termes des contrats de travail et avenants en maintenant les pratiques et procédures d'administration du personnel de l'équipe RH, en conformité avec les lois, règlements et conventions collectives en vigueur, en surveillant les évolutions légales, en mettant à jour les dossiers des collaborateurs, afin de garantir que l'entreprise respecte au quotidien les obligations légales.

Optimiser les processus RH, en identifiant les opportunités d'amélioration des processus administratifs liés à la gestion du personnel en proposant des solutions innovantes telles que l'automatisation des tâches, la simplification des procédures, et l'adoption de technologies RH innovantes, afin d'accroître la qualité, l'efficacité, et la conformité des processus RH.

Piloter les projets RH, en gérant de manière efficace les dossiers majeurs tels que la mise en place d'un ERP ou SIRH l'accompagnement au changement, le changement de méthode ou processus de gestion, la révision des politiques de rémunération, la gestion des compétences, etc., en définissant les objectifs, en planifiant les étapes, en coordonnant les équipes ou en collaborant avec des cabinets prestataires, si cela s'avère plus efficace ou économique, en appliquant des méthodes agiles pour une meilleure flexibilité et réactivité, afin de garantir la réussite et l'efficacité du déploiement des projets.

Assurer la conformité des éléments variables de paie et analyser les anomalies en vérifiant les primes, les décomptes de congés et les heures supplémentaires, et en collaborant avec les départements opérationnels concernés pour la résolution des incohérences et la rectification des bulletins de paie, en gérant tous les avantages sociaux et primes spécifiques, ainsi que les éventuels congés et absences diverses, afin de garantir des rémunérations justes et fiables, et conformes aux réglementations en vigueur et à chaque situation individuelle.

Mettre en place et superviser des procédures de contrôle interne rigoureuses pour la gestion de la paie, en effectuant des audits périodiques et en assurant la traçabilité des opérations, tout en formant les gestionnaires de paie aux bonnes pratiques pour minimiser les erreurs, afin d'assurer une gestion de la paie transparente, efficace et conforme aux exigences légales.

Auditer les pratiques des managers de l'entreprise en matière de droit du travail en effectuant régulièrement des évaluations internes, en identifiant les éventuelles non-conformités aux exigences légales, en émettant des recommandations d'amélioration, en phase avec les enjeux des opérationnels dans une posture de Business Partenaire (BPRH), et en veillant à ce que les correctifs nécessaires soient mis en œuvre, afin de préparer l'entreprise à répondre aux contrôles des organismes administratifs gouvernementaux.

Organiser l'affichage obligatoire et la conservation des documents légaux (Règlement intérieur, Registre du personnel, DUERP, etc.) en mettant en place un système efficace de collecte, de classement et d'archivage des documents relatifs au droit du travail, en veillant à leur accessibilité et à leur mise à jour, en préparant les dossiers nécessaires pour les contrôles des services administratifs nationaux (URSSAF, DRIEETS, Prud'homme, ...), et en coordonnant les efforts avec les services concernés, afin de garantir que l'entreprise dispose de toutes les informations requises pour les contrôles gouvernementaux et de prévenir d'éventuelles sanctions.

Choisir et piloter le projet d'implantation d'un SIRH intégrant l'IA en examinant attentivement les exigences spécifiques en matière de données RH (besoins en reporting, en gestion des talents, en analyse prédictive), en

analysant, avec l'appui de spécialistes si nécessaire, les différentes offres de SIRH disponibles sur le marché, en tenant compte de leurs capacités en IA, de leur compatibilité avec les systèmes existants et de leur potentiel d'évolution, en impliquant les utilisateurs finaux (gestionnaires RH, techniciens IT, data analyst RH et/ou contrôleur de gestion sociale ...) pour recueillir leurs besoins et préférences, en supervisant le processus d'implantation, sans heurt et en s'assurant que les équipes soient formées par le prestataire de la solution, afin de garantir une solution optimale et adaptée pour le traitement et l'analyse des données RH.

Utiliser le SIRH pour extraire des informations significatives à partir des données relatives au climat social et à la gestion du personnel en rassemblant des données depuis diverses sources (enquêtes internes, évaluations de performance, des données démographiques, etc.), en appliquant des techniques d'analyse de données sophistiquées (l'apprentissage automatique, la modélisation statistique, etc.) pour interpréter les données recueillies, en se servant de logiciels spécialisés, en examinant les tendances et les modèles pour comprendre les facteurs d'influence sociale, afin d'identifier les domaines d'amélioration prioritaires et optimiser la gestion RH de l'entreprise.

Diriger l'utilisation de l'IA pour l'analyse prédictive et la création de scénarios décisionnels en combinant l'expertise RH et les capacités de l'IA par l'utilisation des connaissances RH pour guider l'IA dans l'identification des tendances et des modèles pertinents, en gardant le contrôle de l'analyse prédictive effectuée par l'IA pour s'assurer qu'elle est alignée avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, en utilisant les insights fournis par l'IA, tout en gardant un rôle actif et critique dans l'interprétation et l'application de ses informations, afin de prendre des décisions stratégiques éclairées, tout en maintenant un contrôle humain sur le processus décisionnel éclairé et manager.

Définir la politique de recrutement en l'alignant sur les besoins de l'entreprise, en identifiant les profils recherchés, les compétences nécessaires et les critères de sélection, en nouant des partenariats avec des écoles cibles, en lien avec les activités de l'entreprise, afin d'optimiser la productivité et l'efficacité du processus de recrutement.

Définir des techniques de recrutement en élaborant des méthodes de sourcing, en sélectionnant les canaux de recrutement appropriés, en concevant des entretiens structurés et en évaluant les candidats selon des critères formalisés, en s'assurant que les personnes impliquées dans le processus de recrutement sont bien formées et informées sur les meilleures pratiques, afin d'attirer les meilleurs talents et d'optimiser la qualité des embauches.

Budgétiser le recrutement, en estimant les coûts associés aux différentes étapes du processus, en surveillant les dépenses et en optimisant les ressources allouées, en estimant la nécessité de faire appel à un prestataire ou non, afin de maîtriser les coûts, tout en répondant aux besoins de l'entreprise en matière de recrutement.

Définir les stratégies de formation en examinant les objectifs et les priorités de l'organisation, en prenant en compte les retours d'expériences et les évaluations antérieures, en effectuant une analyse des postes et des compétences existantes, en identifiant les écarts entre les compétences disponibles et celles nécessaires, en estimant le budget nécessaire et les ressources disponibles, en tenant compte des financements possibles par l'OPCO, en concluant ou non à la mobilisation d'un prestataire pour externaliser la prestation formation, afin d'identifier les besoins en compétences et d'orienter efficacement le plan de développement des compétences (PdC).

Organiser le recueil des besoins en formation, en impliquant les managers, les employés et, si nécessaire, les représentants du personnel, en organisant des réunions de travail et en facilitant les échanges d'informations, en recueillant et capitalisant sur les contributions pertinentes, afin d'assurer l'alignement du plan de développement des compétences avec les besoins de toutes les parties.

Concevoir le plan de développement des compétences en intégrant les analyses stratégiques et les retours des parties prenantes, en définissant des objectifs clairs et mesurables, en établissant un calendrier de mise en œuvre, en mettant en place des indicateurs de suivi et d'évaluation de manière à y apporter des améliorations, afin de proposer un plan aligné avec les orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des opérationnels et adapté aux évolutions à court terme.

Gérer les carrières, en élaborant et en mettant en œuvre des plans de succession en intégrant activement la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), afin d'assurer la continuité des rôles clés et de soutenir la croissance de l'entreprise.

Développer les talents, en identifiant et en soutenant les potentiels au sein de l'entreprise en créant des programmes de formation ciblés et des opportunités de développement, afin de maximiser les compétences individuelles en ligne avec les besoins stratégiques de l'entreprise.

Faciliter les mobilités professionnelles en organisant les campagnes d'entretiens annuels, en adaptant les ressources humaines à l'évolution des compétences requises, en utilisant des outils d'évaluation et de développement, afin de promouvoir la flexibilité et l'adaptabilité des carrières au sein de l'entreprise.

Prévenir les possibilités de situation de crise, en négociant activement et habilement les accords d'entreprise, en planifiant et gérant les échanges périodiques avec les instances représentatives du personnel (IRP), ou, en cas de crise, orchestrer la communication, en évaluant rapidement la nature et l'étendue de la crise, en activant le protocole

d'urgence, en informant les employés et les parties prenantes avec transparence et luttant contre la désinformation (fake news, interprétation, etc.), en offrant un soutien aux employés affectés et en travaillant en cohérence avec la direction, afin de minimiser l'impact de la crise sur l'entreprise.

Analyser l'impact des changements proposés en consultant les parties prenantes et en évaluant les risques potentiels, en planifiant des stratégies d'implémentation en organisant des ateliers et des sessions de formation, afin de minimiser la perturbation et de maximiser l'adhésion des employés, visant ainsi à maintenir la performance et la continuité des opérations.

Diriger les initiatives de restructuration, en communiquant de manière transparente à travers des canaux multiples et en temps opportun, en élaborant des plans de soutien personnalisés pour accompagner les employés affectés, afin de préserver le moral et l'engagement du personnel et d'assurer une transition douce pour l'entreprise.

Organiser et planifier des réunions périodiques avec le CSE, en mettant en place des indicateurs de suivi du climat social, en fournissant des informations économiques (bilans de la performance financière, situation de l'emploi, projets d'investissement, etc.) et sociales (conditions de travail, politiques de rémunération, bilan du PdC, démographie, etc.) pertinentes, afin de renforcer le dialogue social et d'impliquer activement les représentants des employés dans la stratégie et les décisions de l'entreprise.

Conduire le dialogue social et la négociation des accords (NAO) en préparant et maîtrisant les négociations avec les IRP de manière équitable, en s'appuyant sur une connaissance approfondie des finances et de la stratégie de l'entreprise, en instaurant un dialogue continu autour des préoccupations courantes, afin de conclure des accords avantageux qui soutiennent à la fois les valeurs de l'entreprise, son équilibre financier, son attractivité et le bien-être des employés.

Identifier les sources de conflits, qu'ils soient individuels, collectifs ou organisationnels en observant les interactions entre les employés et en écoutant leurs préoccupations, en menant des enquêtes anonymes et des sessions de feedback individuels ou collectifs, en examinant les données de performance et d'absentéisme, en collaborant avec les managers et les IRP pour comprendre les tensions, en analysant l'impact des changements organisationnels et en utilisant des outils d'analyse de conflit, afin de développer des stratégies efficaces pour résoudre les désaccords.

Faciliter le dialogue entre les parties en conflit en créant un espace neutre et sécurisé, en encourageant l'écoute active et empathique, en clarifiant et résumant les points de vue, en modérant les discussions de manière impartiale, en promouvant l'utilisation de la communication non violente (CNV), tout en sachant dire "non" le cas échéant, en aidant les parties prenantes à identifier leurs intérêts communs, en facilitant la négociation de solutions collaboratives "gagnant-gagnant" et en assurant un suivi post-médiation, afin de parvenir à un accord mutuellement acceptable, préservant ainsi l'harmonie et la productivité au sein de l'organisation.

Mettre en place des politiques et des pratiques proactives de prévention des conflits en formant les employés et les managers aux techniques de gestion des conflits, de gestion du stress et de bien-être au travail, en collaborant avec les services de santé au travail (et éventuellement les professionnels de la QVCT (conseillers, happiness manager ou autre), et en développant une culture organisationnelle plus inclusive, basée sur le respect mutuel, afin de traiter les causes sous-jacentes des conflits et d'améliorer le climat de travail.

Développer et appliquer un leadership situationnel en évaluant constamment le contexte et les besoins individuels des interlocuteurs, en ajustant son style de leadership pour répondre de manière flexible et appropriée à différentes situations, en se positionnant en tant que business partner, en appui et conseil auprès des managers, afin de maximiser l'efficacité des équipes dans une posture collaborative, et favoriser ainsi un environnement de travail dynamique et réactif.

S'engager activement dans un apprentissage et un développement professionnels continus en participant à des forums et réseaux de professionnels RH, distanciels ou présentiels, en cherchant des soutiens dans des situations trop complexes, en s'informant sur les dernières tendances et meilleures pratiques du domaine, afin de rester un leader innovant et informé, capable de guider son organisation à travers un paysage de travail en évolution.

## Blocs de compétences

### RNCP39864BC01 — Concevoir et piloter les orientations stratégiques RH

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer la politique RH, en identifiant les caractéristiques de la masse salariale, les besoins en personnel et les compétences requises, en analysant les objectifs commerciaux et la situation économique de l'entreprise, en tenant compte des facteurs d'influence, en identifiant les opportunités et les défis, afin de garantir que les ressources humaines sont optimisées pour soutenir la réalisation des objectifs commerciaux.

Élaborer des plans d'action RH, en planifiant de manière progressive les différentes actions, en déterminant les ressources nécessaires (budget, temps, humaine, outils, etc.), en établissant un calendrier périodique d'application de la politique RH, en fixant des indicateurs de suivi et de mesure de performance (KPI), en communiquant aux moments opportuns les informations clés aux parties prenantes (direction, employés, autres services ...), afin d'assurer une mise en œuvre efficace de la stratégie RH et d'atteindre les objectifs fixés.

Organiser la saisie des données budgétaires de manière méthodique, structurée et rigoureuse, en établissant des catégories budgétaires pertinentes, en utilisant les outils de gestion budgétaire (progiciels de gestion financière, tableaux de bord, systèmes de planification des ressources de l'entreprise (ERP), en exploitant des approches innovantes et des méthodologies avancées du SIRH, combinées aux fonctions particulières augmentées par l'IA (prédictive analytique), afin de garantir une gestion budgétaire précise et fiable.

Élaborer le budget des ressources humaines, en analysant les tendances financières passées et en tenant compte des indicateurs économiques actuels, en alignant soigneusement les objectifs financiers de l'entreprise avec les données budgétaires, en communiquant de manière transparente et proactive les informations budgétaires aux parties prenantes (direction, autres services supports), afin de garantir une planification budgétaire cohérente avec les objectifs financiers de l'entreprise.

Surveiller attentivement l'évolution des dépenses et des recettes par rapport au budget établi, en utilisant des outils de suivi en temps réel, en analysant les variations budgétaires et en identifiant les domaines nécessitant des ajustements, en analysant de manière approfondie les écarts budgétaires identifiés, en examinant les causes sous-jacentes, en collaborant avec les parties prenantes concernées, et en proposant des ajustements budgétaires pertinents, afin de détecter rapidement les écarts budgétaires et de prendre des mesures correctives.

Élaborer et faire appliquer la stratégie RSE de l'entreprise (Responsabilité Sociale et Environnementale), en identifiant les domaines d'impact social et environnemental (durabilité, éthique des affaires, etc.), en définissant des objectifs, des indicateurs de performance, et des plans d'action RSE, en collaborant avec les équipes pour intégrer la RSE dans toutes les activités de l'entreprise, en assurant une communication transparente sur les initiatives RSE, afin de contribuer à la durabilité de l'entreprise et à sa responsabilité envers la société et l'environnement.

Suivre les initiatives RSE en cours, en collectant des données et en utilisant des indicateurs clés de performance, en analysant les résultats et les retours d'information des parties prenantes, en mesurant leur ROI (impact en terme d'image, d'économie, etc.), et en les réadaptant en fonction des résultats, en regard des objectifs fixés, afin d'assurer l'efficacité et la pertinence des actions RSE de l'entreprise.

Communiquer et rendre compte à la direction des progrès et des résultats RSE, en élaborant des rapports RSE transparents et accessibles pour les parties prenantes internes et externes, en communiquant régulièrement sur les progrès et les résultats RSE de l'entreprise, mettant en avant les réussites et identifiant les domaines d'amélioration, et en impliquant les collaborateurs et les parties prenantes dans la stratégie RSE, en favorisant l'engagement et la sensibilisation, afin de promouvoir la transparence, la responsabilité et l'engagement envers la RSE au sein de l'entreprise et vis-à-vis de la société.

Développer et mettre en œuvre des stratégies d'inclusion permettant de lutter contre toute forme de discrimination, en concevant et en développant des outils, des méthodes et des pratiques novateurs pour promouvoir l'équité, l'égalité et la diversité au sein de l'entreprise, en adaptant les compétences et les profils des collaborateurs, comprenant aussi bien le handicap que l'intergénérationnel, afin de créer un environnement de travail inclusif et équitable qui valorise la diversité des talents et des perspectives.

Sensibiliser et former les équipes opérationnelles à la diversité et à l'inclusion, en tenant compte des connaissances des collaborateurs sur le sujet par des tests diagnostiques, en concevant des campagnes de communication de soutien à la diversité et à l'inclusion, en promouvant une culture d'entreprise qui favorise le respect et la compréhension mutuelle, afin de créer un climat de travail où chacun, au quotidien, se sent respecté et inclus, quel que soit son profil.

Développer des actions visant à renforcer l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs, en construisant une image de marque employeur basée, d'une part sur la mise en œuvre des programmes de développement de la motivation et de la qualité de vie au travail (QVCT), d'autre part, en transformant la promesse candidat en expérience salarié, en tenant compte des préoccupations de prévention des risques professionnels, de santé, de sécurité, et de gestion des risques psychosociaux (RPS), en appliquant des principes de psychologie au travail pour comprendre les besoins et les motivations des collaborateurs, afin de créer les conditions à la fidélisation des collaborateurs par leur épanouissement professionnel.

Élaborer et piloter des initiatives de prévention et de gestion des risques professionnels, en évaluant les facteurs et les enjeux de santé, de sécurité, et de risques psychosociaux (RPS) au sein de l'entreprise, en concevant des stratégies de prévention, et des mesures visant à réduire ces risques professionnels, à promouvoir la santé mentale

et physique des collaborateurs, à lutter contre la discrimination au travail et ainsi favoriser un environnement de travail sécurisé et sain, et en pilotant la mise en œuvre de ces initiatives, en collaboration avec les parties prenantes internes et externes (services opérationnels et supports, institutionnels, IRP, etc.), afin de garantir un environnement de travail alcyonien pour les collaborateurs.

Élaborer et mettre en œuvre une politique de rémunérations et d'avantages sociaux, en conduisant la pesée des postes (valeur relative de chaque poste au sein de l'entreprise), en utilisant des méthodes appropriées pour établir une structure de rémunération équitable et compétitive, en concevant des systèmes de rémunération et des avantages sociaux attractifs, en tenant compte des contraintes budgétaires et de la stratégie de l'entreprise, en veillant à l'équité et à la conformité légale, afin de garantir une rémunération compétitive et des avantages sociaux attrayants pour attirer, retenir et motiver les collaborateurs.

Analyser et ajuster la politique de rémunérations et d'avantages sociaux, en fonction des évolutions du marché et des besoins de l'entreprise, en suivant de près les tendances du marché de l'emploi et les évolutions légales en matière de rémunérations et d'avantages sociaux, en analysant régulièrement l'efficacité de la politique de rémunération de l'entreprise et en proposant des ajustements pour rester compétitif sur le marché, tout en préservant l'équité interne, en collaborant avec les parties prenantes internes pour mettre en œuvre les ajustements nécessaires et communiquer efficacement les changements aux collaborateurs, afin d'assurer une politique de rémunérations et d'avantages sociaux, alignée sur les besoins de l'entreprise et du marché.

Concevoir et mettre en œuvre des modèles d'organisation du travail flexibles en analysant les besoins en matière de télétravail, de semaine de 4 jours, de forfait-jour, de temps complet/partiel, de congés, etc., en intégrant les réglementations légales et les meilleures pratiques en matière de gestion du temps de travail, et en collaborant avec les équipes, en assurant la communication et la formation nécessaires, afin d'optimiser l'utilisation du temps de travail et de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Évaluer et ajuster les modèles d'organisation du travail en fonction des besoins et des retours d'information, en suivant l'efficacité des modèles d'organisation du travail flexibles, en collectant des données et en évaluant les résultats, en analysant les retours d'information des collaborateurs, des managers et des gestionnaires pour identifier les améliorations nécessaires et en ajustant les modèles en conséquence, en tenant compte des évolutions légales et des besoins changeants de l'entreprise, afin d'optimiser régulièrement l'organisation du travail.

Examiner la gestion par l'entreprise de ses relations avec ses employés, du respect des normes du travail, de l'application des principes de diversité et d'inclusion, ainsi que de la santé et la sécurité au travail et ainsi, de l'acquittement, en général, de ses responsabilités sociales, au travers d'indicateurs sociaux spécifiques (taux de rétention, de turn over, d'absentéisme, de satisfaction des salariés, de respect des normes de travail, de nombre de conflits, d'accidents du travail, investissement dans le capital humain, de respect des normes RSE, etc.), en identifiant les points de conformité et de non-conformité par rapport aux normes légales et réglementaires, ainsi qu'aux meilleures pratiques du secteur, afin d'aider l'entreprise à identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires, à renforcer sa réputation et son image de marque, et à démontrer son engagement envers la responsabilité sociale des entreprises auprès des parties prenantes, employés, investisseurs et la société en général. Collaborer avec les services administratifs gouvernementaux pour la conformité RH en fournissant tous les documents nécessaires et en expliquant de manière structurée les processus RH en œuvre dans l'entreprise, en facilitant l'accès aux personnels habilités à consulter les informations visées, en démontrant la conformité de l'entreprise aux normes légales et réglementaires, en maintenant une bonne relation avec les autorités par l'assurance d'une totale transparence lors des inspections, afin de garantir de l'engagement de l'entreprise envers ses responsabilités légales et sociales.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Synthèse de l'expérience professionnelle : constitution d'un dossier écrit & soutenance à l'oral.

### **RNCP39864BC02 — Garantir la conformité à la réglementation sociale**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place et gérer un système de veille automatisée sur l'actualité sociale en identifiant les sources pertinentes, en configurant des outils de veille automatisée, et en ajustant régulièrement les paramètres pour rester informé en continu des évolutions légales et réglementaires, afin de garantir une surveillance proactive de l'actualité sociale.

Analyser et extraire l'information utile de l'actualité sociale en lisant, comprenant, synthétisant, identifiant les éléments pertinents, et en les retranscrivant de manière claire et concise de manière à mettre en œuvre les changements nécessaires, à garantir la conformité de l'entreprise à la réglementation sociale et d'adapter ses pratiques en conséquence, afin d'assurer une utilisation efficace des informations.

Veiller à la conformité légale et réglementaire des termes des contrats de travail et avenants en maintenant les

pratiques et procédures d'administration du personnel de l'équipe RH, en conformité avec les lois, règlements et conventions collectives en vigueur, en surveillant les évolutions légales, en mettant à jour les dossiers des collaborateurs, afin de garantir que l'entreprise respecte au quotidien les obligations légales.

Optimiser les processus RH, en identifiant les opportunités d'amélioration des processus administratifs liés à la gestion du personnel en proposant des solutions innovantes telles que l'automatisation des tâches, la simplification des procédures, et l'adoption de technologies RH innovantes, afin d'accroître la qualité, l'efficacité, et la conformité des processus RH.

Piloter les projets RH, en gérant de manière efficace les dossiers majeurs tels que la mise en place d'un ERP ou SIRH l'accompagnement au changement, le changement de méthode ou processus de gestion, la révision des politiques de rémunération, la gestion des compétences, etc., en définissant les objectifs, en planifiant les étapes, en coordonnant les équipes ou en collaborant avec des cabinets prestataires, si cela s'avère plus efficace ou économique, en appliquant des méthodes agiles pour une meilleure flexibilité et réactivité, afin de garantir la réussite et l'efficacité du déploiement des projets.

Assurer la conformité des éléments variables de paie et analyser les anomalies en vérifiant les primes, les décomptes de congés et les heures supplémentaires, et en collaborant avec les départements opérationnels concernés pour la résolution des incohérences et la rectification des bulletins de paie, en gérant tous les avantages sociaux et primes spécifiques, ainsi que les éventuels congés et absences diverses, afin de garantir des rémunérations justes et fiables, et conformes aux réglementations en vigueur et à chaque situation individuelle.

Mettre en place et superviser des procédures de contrôle interne rigoureuses pour la gestion de la paie, en effectuant des audits périodiques et en assurant la traçabilité des opérations, tout en formant les gestionnaires de paie aux bonnes pratiques pour minimiser les erreurs, afin d'assurer une gestion de la paie transparente, efficace et conforme aux exigences légales.

Auditer les pratiques des managers de l'entreprise en matière de droit du travail en effectuant régulièrement des évaluations internes, en identifiant les éventuelles non-conformités aux exigences légales, en émettant des recommandations d'amélioration, en phase avec les enjeux des opérationnels dans une posture de Business Partenaire (BPRH), et en veillant à ce que les correctifs nécessaires soient mis en œuvre, afin de préparer l'entreprise à répondre aux contrôles des organismes administratifs gouvernementaux.

Organiser l'affichage obligatoire et la conservation des documents légaux (Règlement intérieur, Registre du personnel, DUERP, etc.) en mettant en place un système efficace de collecte, de classement et d'archivage des documents relatifs au droit du travail, en veillant à leur accessibilité et à leur mise à jour, en préparant les dossiers nécessaires pour les contrôles des services administratifs nationaux (URSSAF, DRIEETS, Prud'homme, ...), et en coordonnant les efforts avec les services concernés, afin de garantir que l'entreprise dispose de toutes les informations requises pour les contrôles gouvernementaux et de prévenir d'éventuelles sanctions.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (fictive si besoin).

### **RNCP39864BC03 — Conduire le développement du capital humain**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Choisir et piloter le projet d'implantation d'un SIRH intégrant l'IA en examinant attentivement les exigences spécifiques en matière de données RH (besoins en reporting, en gestion des talents, en analyse prédictive), en analysant, avec l'appui de spécialistes si nécessaire, les différentes offres de SIRH disponibles sur le marché, en tenant compte de leurs capacités en IA, de leur compatibilité avec les systèmes existants et de leur potentiel d'évolution, en impliquant les utilisateurs finaux (gestionnaires RH, techniciens IT, data analyst RH et/ou contrôleur de gestion sociale ...) pour recueillir leurs besoins et préférences, en supervisant le processus d'implantation, sans heurt et en s'assurant que les équipes soient formées par le prestataire de la solution, afin de garantir une solution optimale et adaptée pour le traitement et l'analyse des données RH.

Utiliser le SIRH pour extraire des informations significatives à partir des données relatives au climat social et à la gestion du personnel en rassemblant des données depuis diverses sources (enquêtes internes, évaluations de performance, des données démographiques, etc.), en appliquant des techniques d'analyse de données sophistiquées (l'apprentissage automatique, la modélisation statistique, etc.) pour interpréter les données recueillies, en se servant de logiciels spécialisés, en examinant les tendances et les modèles pour comprendre les facteurs d'influence sociale, afin d'identifier les domaines d'amélioration prioritaires et optimiser la gestion RH de l'entreprise.

Diriger l'utilisation de l'IA pour l'analyse prédictive et la création de scénarios décisionnels en combinant l'expertise RH et les capacités de l'IA par l'utilisation des connaissances RH pour guider l'IA dans l'identification des tendances et des modèles pertinents, en gardant le contrôle de l'analyse prédictive effectuée par l'IA pour s'assurer qu'elle est

alignée avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, en utilisant les insights fournis par l'IA, tout en gardant un rôle actif et critique dans l'interprétation et l'application de ses informations, afin de prendre des décisions stratégiques éclairées, tout en maintenant un contrôle humain sur le processus décisionnel éclairé et manager.

Définir la politique de recrutement en l'alignant sur les besoins de l'entreprise, en identifiant les profils recherchés, les compétences nécessaires et les critères de sélection, en nouant des partenariats avec des écoles cibles, en lien avec les activités de l'entreprise, afin d'optimiser la productivité et l'efficacité du processus de recrutement.

Définir des techniques de recrutement en élaborant des méthodes de sourcing, en sélectionnant les canaux de recrutement appropriés, en concevant des entretiens structurés et en évaluant les candidats selon des critères formalisés, en s'assurant que les personnes impliquées dans le processus de recrutement sont bien formées et informées sur les meilleures pratiques, afin d'attirer les meilleurs talents et d'optimiser la qualité des embauches.

Budgétiser le recrutement, en estimant les coûts associés aux différentes étapes du processus, en surveillant les dépenses et en optimisant les ressources allouées, en estimant la nécessité de faire appel à un prestataire ou non, afin de maîtriser les coûts, tout en répondant aux besoins de l'entreprise en matière de recrutement.

Définir les stratégies de formation en examinant les objectifs et les priorités de l'organisation, en prenant en compte les retours d'expériences et les évaluations antérieures, en effectuant une analyse des postes et des compétences existantes, en identifiant les écarts entre les compétences disponibles et celles nécessaires, en estimant le budget nécessaire et les ressources disponibles, en tenant compte des financements possibles par l'OPCO, en concluant ou non à la mobilisation d'un prestataire pour externaliser la prestation formation, afin d'identifier les besoins en compétences et d'orienter efficacement le plan de développement des compétences (PdC).

Organiser le recueil des besoins en formation, en impliquant les managers, les employés et, si nécessaire, les représentants du personnel, en organisant des réunions de travail et en facilitant les échanges d'informations, en recueillant et capitalisant sur les contributions pertinentes, afin d'assurer l'alignement du plan de développement des compétences avec les besoins de toutes les parties.

Concevoir le plan de développement des compétences en intégrant les analyses stratégiques et les retours des parties prenantes, en définissant des objectifs clairs et mesurables, en établissant un calendrier de mise en œuvre, en mettant en place des indicateurs de suivi et d'évaluation de manière à y apporter des améliorations, afin de proposer un plan aligné avec les orientations stratégiques de l'entreprise et les besoins des opérationnels et adapté aux évolutions à court terme.

Gérer les carrières, en élaborant et en mettant en œuvre des plans de succession en intégrant activement la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), afin d'assurer la continuité des rôles clés et de soutenir la croissance de l'entreprise.

Développer les talents, en identifiant et en soutenant les potentiels au sein de l'entreprise en créant des programmes de formation ciblés et des opportunités de développement, afin de maximiser les compétences individuelles en ligne avec les besoins stratégiques de l'entreprise.

Faciliter les mobilités professionnelles en organisant les campagnes d'entretiens annuels, en adaptant les ressources humaines à l'évolution des compétences requises, en utilisant des outils d'évaluation et de développement, afin de promouvoir la flexibilité et l'adaptabilité des carrières au sein de l'entreprise.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (fictive si besoin).

### **RNCP39864BC04 — Superviser l'équilibre social**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Prévenir les possibilités de situation de crise, en négociant activement et habilement les accords d'entreprise, en planifiant et gérant les échanges périodiques avec les instances représentatives du personnel (IRP), ou, en cas de crise, orchestrer la communication, en évaluant rapidement la nature et l'étendue de la crise, en activant le protocole d'urgence, en informant les employés et les parties prenantes avec transparence et luttant contre la désinformation (fake news, interprétation, etc.), en offrant un soutien aux employés affectés et en travaillant en cohérence avec la direction, afin de minimiser l'impact de la crise sur l'entreprise.

Analyser l'impact des changements proposés en consultant les parties prenantes et en évaluant les risques potentiels, en planifiant des stratégies d'implémentation en organisant des ateliers et des sessions de formation, afin de minimiser la perturbation et de maximiser l'adhésion des employés, visant ainsi à maintenir la performance et la continuité des opérations.

Diriger les initiatives de restructuration, en communiquant de manière transparente à travers des canaux multiples et en temps opportun, en élaborant des plans de soutien personnalisés pour accompagner les employés affectés, afin de préserver le moral et l'engagement du personnel et d'assurer une transition douce pour l'entreprise.

Organiser et planifier des réunions périodiques avec le CSE, en mettant en place des indicateurs de suivi du climat social, en fournissant des informations économiques (bilans de la performance financière, situation de l'emploi, projets d'investissement, etc.) et sociales (conditions de travail, politiques de rémunération, bilan du PdC, démographie, etc.) pertinentes, afin de renforcer le dialogue social et d'impliquer activement les représentants des employés dans la stratégie et les décisions de l'entreprise.

Conduire le dialogue social et la négociation des accords (NAO) en préparant et maîtrisant les négociations avec les IRP de manière équitable, en s'appuyant sur une connaissance approfondie des finances et de la stratégie de l'entreprise, en instaurant un dialogue continu autour des préoccupations courantes, afin de conclure des accords avantageux qui soutiennent à la fois les valeurs de l'entreprise, son équilibre financier, son attractivité et le bien-être des employés.

Identifier les sources de conflits, qu'ils soient individuels, collectifs ou organisationnels en observant les interactions entre les employés et en écoutant leurs préoccupations, en menant des enquêtes anonymes et des sessions de feedback individuels ou collectifs, en examinant les données de performance et d'absentéisme, en collaborant avec les managers et les IRP pour comprendre les tensions, en analysant l'impact des changements organisationnels et en utilisant des outils d'analyse de conflit, afin de développer des stratégies efficaces pour résoudre les désaccords.

Faciliter le dialogue entre les parties en conflit en créant un espace neutre et sécurisé, en encourageant l'écoute active et empathique, en clarifiant et résumant les points de vue, en modérant les discussions de manière impartiale, en promouvant l'utilisation de la communication non violente (CNV), tout en sachant dire "non" le cas échéant, en aidant les parties prenantes à identifier leurs intérêts communs, en facilitant la négociation de solutions collaboratives "gagnant-gagnant" et en assurant un suivi post-médiation, afin de parvenir à un accord mutuellement acceptable, préservant ainsi l'harmonie et la productivité au sein de l'organisation.

Mettre en place des politiques et des pratiques proactives de prévention des conflits en formant les employés et les managers aux techniques de gestion des conflits, de gestion du stress et de bien-être au travail, en collaborant avec les services de santé au travail (et éventuellement les professionnels de la QVCT (conseillers, happiness manager ou autre), et en développant une culture organisationnelle plus inclusive, basée sur le respect mutuel, afin de traiter les causes sous-jacentes des conflits et d'améliorer le climat de travail.

Développer et appliquer un leadership situationnel en évaluant constamment le contexte et les besoins individuels des interlocuteurs, en ajustant son style de leadership pour répondre de manière flexible et appropriée à différentes situations, en se positionnant en tant que business partner, en appui et conseil auprès des managers, afin de maximiser l'efficacité des équipes dans une posture collaborative, et favoriser ainsi un environnement de travail dynamique et réactif.

S'engager activement dans un apprentissage et un développement professionnels continus en participant à des forums et réseaux de professionnels RH, distanciels ou présentiels, en cherchant des soutiens dans des situations trop complexes, en s'informant sur les dernières tendances et meilleures pratiques du domaine, afin de rester un leader innovant et informé, capable de guider son organisation à travers un paysage de travail en évolution.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en situation réelle au sein d'une entreprise (fictive si besoin).

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs d'activités sont concernés : entreprises industrielles ou de services, entreprises publiques ou administrations...

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager / Responsable des ressources humaines

Manager / Responsable du développement RH ou des carrières

Manager / Responsable recrutement / Talent Acquisition Manager / Référent Mobilité

Manager / Responsable formation

Manager / Responsable des relations sociales

HRBP / Human Resources Business Partner

Manager / Responsable paie

Manager / Responsable administration du personnel

Consultant RH / Coordinateur TH / Conseiller RH

Chef de projet en gestion des temps et des activités (GTA); innovation RH, marque employeur, carrières et retraite,

SIRH, data RH, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), diversité, gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6, intégrant une dimension sur le métier visé (ressources humaines) ou justifier d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans un domaine des ressources humaines et valider un dossier VA3P auprès du certificateur.

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

- 1 professionnel du métier, externe au certificateur et au réseau des organismes de formation, assurant la présidence du jury
- 1 formateur n'ayant pas participé à la formation des candidats
- 1 professionnel du métier (alumni avec expérience), sans lien personnel ou professionnel avec les candidats

COMPOSITION DU JURY — VAE

- 2 professionnels référents dans le domaine de la gestion financière, externes au certificateur et au réseau des organismes de formation partenaires ; l'un d'eux assure la présidence
  - 1 représentant du certificateur LCF-PIGIER (garant de la mise en application des dispositions d'évaluation)
- Le cas échéant, la personne ayant assuré l'accompagnement du candidat peut être sollicité par le jury afin d'apporter des éclairages complémentaires concernant la période d'accompagnement

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 | 6 885 €           |
| Selon la branche        | 5 900 € – 7 160 € |

| Prise en charge | Branches concernées                                                                                                                                                         |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 885 €         | Valeur par défaut · 169 branches                                                                                                                                            |
| 7 160 €         | CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE Branche ITV, CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE de l'immobilier                 |
| 6 409 €         | CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la métallurgie |
| 7 115 €         | CPNEFP Mutualité, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération, CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire               |
| 6 491 €         | CPNE chimie, CPNEFP des industries électriques et gazières                                                                                                                  |
| 5 900 €         | CPNE Banque, CPNE Industrie pétrolière                                                                                                                                      |
| 7 092 €         | CPNEFP Import-Export                                                                                                                                                        |
| 6 935 €         | CPNEFP Sports Loisirs                                                                                                                                                       |
| 6 698 €         | CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager                                                                             |
| 6 690 €         | CNPE des sociétés financières                                                                                                                                               |
| 6 656 €         | CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes                                                                                                       |
| 6 650 €         | CPNE Branche Caoutchouc                                                                                                                                                     |
| 6 612 €         | CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil                                                                                                              |
| 6 531 €         | CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles                                                                                               |
| 6 525 €         | CPNE Travail Temporaire                                                                                                                                                     |

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 28/11/2024 |
| Durée de l'enregistrement            | 3 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 28/11/2027 |
| Date de dernière délivrance possible | 28/11/2031 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2022  | 307       | 1        | 100 %            | 50 %         |
| 2021  | 227       | 0        | 100 %            | 52 %         |

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP34000

### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35657

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.pigier.com/mba-ressources-humaines-rh/metiers>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39864/>

## Où se former

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Formations référencées | 1        |
| Organismes             | 1        |
| Régions couvertes      | 1        |
| Prix indicatif         | 16 000 € |

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

## Se former en apprentissage

|                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| Formations en apprentissage    | 22                   |
| Organismes gestionnaires (CFA) | 19                   |
| Organismes formateurs          | 21                   |
| Régions couvertes              | 11                   |
| Départements couverts          | 20                   |
| Organismes certifiés Qualiopi  | 21                   |
| Sessions                       | de 09/2025 à 09/2029 |

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).