

Responsable ressources humaines

RNCP41132 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/07/2025
Date d'échéance	18/07/2030

Certificateur(s)

INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE · SIRET : 77573724000322

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
ANTEE FORMATION	47960778000042	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION	77591337900027	Former et organiser l'évaluation
CESAME SUP	80210238400046	Former et organiser l'évaluation
CFI FORMATION	38320309800033	Former et organiser l'évaluation
COLLEGE DES TALENTS	75367632900034	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900037	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900086	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900102	Former et organiser l'évaluation
ESC COMPIEGNE BUSINESS SCHOOL	90406880600010	Former et organiser l'évaluation
ESDM	88985965800029	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 39 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp41132-responsable-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le « Responsable Ressources Humaines » occupera un poste au sein des ressources humaines qui couvrira les champs variés de la fonction RH, tels que le développement des compétences, le recrutement, l'administration du personnel, ou encore les relations sociales et la qualité de vie au travail. À la sortie de la formation, il pourra exercer en tant que RH généraliste ou accéder à un poste de spécialiste RH, selon les besoins de l'organisation.

En tant que généraliste, il aura la charge d'un éventail diversifié de missions couvrant la gestion administrative du personnel, la supervision de la paie, le pilotage des projets RH, le recrutement et l'intégration des collaborateurs,

ainsi que l'accompagnement des managers dans la gestion quotidienne des équipes. Il participera également à la mise en œuvre des politiques RH, comme le dialogue social, les actions de RSE ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP). Ce rôle demande une polyvalence, une organisation et une capacité à adapter ses priorités selon les enjeux de l'entreprise.

D'autre part, le Responsable ressources humaines pourra aussi choisir d'exercer comme spécialiste RH, en se concentrant sur un domaine spécifique. Il pourra occuper des postes tels que Chargé de recrutement, Talent Acquisition où il sera responsable du pilotage du process de sourcing et recrutement pour sélectionner les meilleurs talents pour répondre aux enjeux stratégiques. Il pourrait également devenir Chargé de développement RH, focalisé sur la gestion des compétences et des carrières, en élaborant des plans de formation ou des dispositifs de mobilité interne.

ACTIVITÉS VISÉES

Participation à la stratégie RH

Gestion de projets RH

Evaluation de la performance RH

Veille stratégique et réglementaire

Participation et accompagnement de la transformation digitale des RH

Accompagnement des managers au déploiement sur le terrain

Mise en œuvre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Développement de la marque employeur

Pilotage du recrutement et de l'intégration

Gestion de la mobilité interne

Pilotage du Développement des compétences

Gestion administrative des dossiers du personnel : affaires courantes et dossiers complexes (disciplinaires, prud'hommaux, licenciement...)

Suivi des temps de travail et gestion des absences

Gestion de la paie et des déclarations sociales

Administration des avantages sociaux

Gestion des instances représentatives du personnel (CSE, etc.)

Participation à la conduite des Négociations annuelles obligatoires (NAO)

Mise en œuvre de la politique de rémunération

Déploiement de la politique RSE et propositions d'initiatives RSE

Amélioration de l'expérience salarié et de la QVT

Gestion de la communication interne RH (communication écrite, newsletter, organisation d'événement RH...)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Concevoir un plan d'actions RH, en s'appuyant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, en exploitant les données issues des tableaux de bord (effectifs, turn-over, absences...) et les résultats d'audits, en mobilisant des outils d'analyse stratégique (SWOT, Pestel), et en tenant compte des contraintes budgétaires et organisationnelles, pour aligner les priorités RH sur les objectifs de l'organisation.

Analyser les besoins en Ressources humaines à partir des projections d'activité, des données internes et des études de marché, afin de proposer des solutions scénarisées adaptées à court, moyen et long terme.

Formaliser des propositions de politiques / stratégies RH en s'appuyant sur des benchmarks sectoriels et les meilleures pratiques (diversité, inclusion, télétravail) et les attentes des collaborateurs tout en respectant les cadres légaux et conventionnels, pour améliorer l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise.

Planifier les étapes d'un projet RH, en utilisant des outils de gestion de projet (diagramme de Gantt, planning Agile, retroplanning etc.), en tenant compte des ressources disponibles et en intégrant les contraintes budgétaires et temporelles, pour en garantir la mise en œuvre progressive et cohérente.

Coordonner les parties prenantes d'un projet RH, en animant des comités de pilotage et des points d'avancement réguliers, en adaptant les modalités d'animation aux personnes en situation de handicap, en anticipant les résistances au changement et en mobilisant les techniques de facilitation (design thinking, ateliers collaboratifs) pour garantir l'adhésion et la réalisation des objectifs du projet.

Évaluer les résultats d'un projet RH, en analysant les retours qualitatifs et quantitatifs des utilisateurs (par enquêtes / interviews), les indicateurs de performance et les écarts avec les objectifs initiaux, pour ajuster les processus ou proposer des améliorations.

Définir des indicateurs clés de performance RH, en identifiant les dimensions stratégiques à mesurer (attractivité,

rétenion, performance, bien-être), en s'appuyant sur des benchmarks sectoriels et sur les besoins exprimés par les parties prenantes, pour mesurer et piloter l'efficacité des politiques RH.

Produire des tableaux de bord RH, en mobilisant des méthodologies de traitement et d'analyse de données en s'appuyant sur des systèmes d'information RH (SIRH, Excel avancé) et des techniques de consolidation (import/export de données, tableaux pivots), tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations traitées pour fournir une vision claire aux décideurs.

Rédiger des supports synthétiques et structurés, en s'appuyant sur les données issues des tableaux de bord RH, des outils de visualisation (Power BI, Excel avancé) et en produisant des supports de présentation pour accompagner efficacement la prise de décision stratégique.

Identifier les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, en consultant des sources fiables (bases juridiques, sites gouvernementaux, réseaux professionnels), pour assurer la conformité des pratiques RH.

Analyser les tendances émergentes RH (en matière de gestion des talents, de RSE et de transformation digitale...), en réalisant des benchmarks et des études comparatives, pour identifier et adopter les meilleures pratiques.

Évaluer les outils digitaux existants au sein du service RH, en réalisant un audit des solutions RH et des besoins utilisateurs, en mobilisant des méthodologies d'évaluation (matrice de décision, tests utilisateurs) et en analysant les coûts, la compatibilité avec les systèmes existants, pour sélectionner la solution la plus adaptée aux besoins opérationnels immédiats.

Accompagner l'implémentation et le déploiement de solutions digitales RH, en coordonnant les échanges avec les prestataires spécialisés, en organisant la formation des utilisateurs, et en communiquant sur les changements auprès des équipes, pour garantir une adoption efficace et adaptée aux besoins des collaborateurs.

Accompagner les managers dans la gestion RH quotidienne de leurs équipes, en animant des sessions d'information et de formation sur les enjeux RH et en mettant à leur disposition / créant des outils pratiques (modèles, guides ...) et des conseils personnalisés, pour renforcer leur autonomie et garantir l'application des politiques RH sur le terrain.

Analyser les emplois et les compétences existantes au sein de l'organisation, en mobilisant des outils d'analyse RH (cartographies et référentiels métiers / compétences) et en intégrant des données quantitatives et qualitatives, pour identifier les écarts et anticiper les besoins futurs en ressources humaines.

Concevoir des plans d'actions de gestion des emplois (GEPP), en combinant des dispositifs de mobilité, de reconversion, ou de montée en compétences, pour répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs parcours professionnels, en organisant des campagnes d'entretiens de carrière pour favoriser l'évolution des collaborateurs en adéquation avec leurs aspirations et les besoins stratégiques de l'entreprise.

Élaborer une stratégie de marque employeur, en réalisant des benchmarks sectoriels, en exploitant les retours d'expérience des collaborateurs et en mobilisant les outils de communication interne et externe tout en veillant à aligner les messages sur les valeurs et l'identité de l'entreprise, pour attirer de nouveaux talents et fidéliser les salariés en poste.

Piloter des campagnes de communication RH interne et externe, en utilisant les réseaux sociaux, le site carrière, et en établissant des partenariats avec des institutions éducatives, pour renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des candidats et collaborateurs.

Définir qualitativement les besoins en compétences, en collaborant avec les managers et en réalisant des analyses de postes et des profils, en s'appuyant sur le SIRH de gestion des talents (ATS), pour garantir un sourcing efficace.

Conduire le processus de recrutement, en utilisant des techniques d'évaluation (entretien structuré, tests psychométriques) et en respectant les règles de non-discrimination, pour garantir des sélections de candidats équitables et efficaces.

Mettre en œuvre un parcours d'intégration, en élaborant des programmes d'accueil interactifs (incluant l'adaptation et l'aménagement de poste de travail pour les collaborateurs en situation de handicap) et mobilisant des outils digitaux de suivi, et en programmant un planning de points de rencontres avec les nouveaux collaborateurs pour faciliter l'engagement et la réussite des nouveaux collaborateurs.

Concevoir et mettre en œuvre une politique de mobilité interne, en définissant les critères et processus de mobilité en collaboration avec les managers et en accompagnant les collaborateurs lors de bilans de compétences et en supervisant les transitions professionnelles afin de favoriser l'évolution des salariés et répondre aux besoins organisationnels

Élaborer des plans de développement des compétences budgétisés, en respectant la politique handicap, en évaluant les besoins en formation et en mobilisant les dispositifs existants (plan de formation, abondement CPF), pour maintenir l'employabilité des collaborateurs, favoriser leur évolution professionnelle et répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Piloter les actions de formation professionnelle, en sélectionnant les prestataires, en assurant le suivi administratif (convocations, conventions) dans le respect des réglementations en vigueur et en suivant les indicateurs de satisfaction et d'impact, pour aligner les actions de formation sur les besoins opérationnels de l'entreprise.

Superviser la gestion administrative des dossiers courants du personnel, à l'aide d'un SIRH, en mettant en place des procédures standardisées pour le suivi des documents, en s'assurant de la conformité des documents et de l'application des obligations légales, pour garantir un suivi rigoureux et prévenir les risques juridiques.

Administrer les procédures disciplinaires, les licenciements et les éventuels contentieux prud'hommes, en veillant au respect des cadres légaux, des obligations conventionnelles, et des délais réglementaires, pour garantir la conformité des décisions prises, limiter les risques juridiques et défendre les intérêts de l'entreprise.

Mettre en place et administrer le système de gestion des temps de travail et des absences (GTA), en utilisant des outils logiciels adaptés et en analysant les données collectées, tout en veillant aux contraintes réglementaires pour optimiser l'organisation du travail et assurer la conformité légale.

Superviser le traitement de la paie et la réalisation des déclarations sociales, à l'aide d'un logiciel de paie, en s'assurant de la qualité des données collectées par les différents services (variables, primes, absences...), en coordonnant les échéances réglementaires (DSN, URSSAF) et en participant à des audits périodiques pour garantir des processus fiables et conformes.

Gérer les dispositifs d'avantages sociaux (mutuelle santé, prévoyance, tickets restaurant, chèque vacances, épargne salariale, participation...), en pilotant leur mise en œuvre et leur suivi avec les prestataires et en suivant l'impact des dispositifs via des indicateurs financiers et sociaux pour répondre aux attentes des collaborateurs et respecter les engagements de l'entreprise.

Animer les instances représentatives du personnel, en préparant les réunions, en suivant les échanges et en veillant à la conformité réglementaire de la procédure d'animation des IRP, pour garantir un dialogue social constructif et respectueux des obligations légales.

Contribuer aux négociations annuelles obligatoires (NAO), en appui des experts en relation sociale, en préparant des synthèses argumentées et des scénarios alternatifs tenant compte des attentes des partenaires sociaux et conformes aux contraintes légales, pour aboutir à des accords favorisant un climat social apaisé.

Contribuer à la politique de rémunération équitable et motivante (en appui du DRH ou Comp&Ben), en analysant les données internes et les pratiques du marché, en analysant les écarts et en intégrant les contraintes budgétaires tout en respectant la législation pour soutenir la motivation des collaborateurs et renforcer l'équité interne.

Développer des politiques et des actions RH en lien avec la responsabilité sociétale et environnementale RSE, en mettant en œuvre des initiatives favorisant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, et la prise en compte du handicap pour renforcer l'attractivité de l'entreprise et promouvoir un environnement de travail éthique et respectueux. Favoriser le bien-être et l'engagement des salariés, en mettant en place des dispositifs adaptés (flexibilité, avantages sociaux, QVT), en collaborant avec des spécialistes (coach, ergonome) pour renforcer leur fidélité et leur performance.

Structurer, animer et dynamiser la communication interne RH, en développant des supports adaptés et variés (newsletters, affichages, vidéos...) et en relayant les informations clés auprès des collaborateurs (y compris en situation de handicap) via des plateformes numériques (intranet, workplace), et en organisant des événements RH à visée stratégique, sociale, culturelle, participative (...) tout en intégrant les contraintes de confidentialité sur les sujets sensibles de l'entreprise pour renforcer leur engagement et leur adhésion aux projets de l'entreprise.

Blocs de compétences

RNCP41132BC01 — Accompagner l'activité, la performance RH et les managers

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir un plan d'actions RH, en s'appuyant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, en exploitant les données issues des tableaux de bord (effectifs, turn-over, absences...) et les résultats d'audits, en mobilisant des outils d'analyse stratégique (SWOT, Pestel), et en tenant compte des contraintes budgétaires et organisationnelles, pour aligner les priorités RH sur les objectifs de l'organisation.

Analyser les besoins en Ressources humaines à partir des projections d'activité, des données internes et des études de marché, afin de proposer des solutions scénarisées adaptées à court, moyen et long terme.

Formaliser des propositions de politiques / stratégies RH en s'appuyant sur des benchmarks sectoriels et les meilleures pratiques (diversité, inclusion, télétravail) et les attentes des collaborateurs tout en respectant les cadres légaux et conventionnels, pour améliorer l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise.

Planifier les étapes d'un projet RH, en utilisant des outils de gestion de projet (diagramme de Gantt, planning Agile, retroplanning etc.), en tenant compte des ressources disponibles et en intégrant les contraintes budgétaires et temporelles, pour en garantir la mise en œuvre progressive et cohérente.

Coordonner les parties prenantes d'un projet RH, en animant des comités de pilotage et des points d'avancement réguliers, en adaptant les modalités d'animation aux personnes en situation de handicap, en anticipant les résistances au changement et en mobilisant les techniques de facilitation (design thinking, ateliers collaboratifs) pour garantir l'adhésion et la réalisation des objectifs du projet.

Évaluer les résultats d'un projet RH, en analysant les retours qualitatifs et quantitatifs des utilisateurs (par enquêtes / interviews), les indicateurs de performance et les écarts avec les objectifs initiaux, pour ajuster les processus ou proposer des améliorations.

Définir des indicateurs clés de performance RH, en identifiant les dimensions stratégiques à mesurer (attractivité, rétention, performance, bien-être), en s'appuyant sur des benchmarks sectoriels et sur les besoins exprimés par les parties prenantes, pour mesurer et piloter l'efficacité des politiques RH.

Produire des tableaux de bord RH, en mobilisant des méthodologies de traitement et d'analyse de données en s'appuyant sur des systèmes d'information RH (SIRH, Excel avancé) et des techniques de consolidation (import/export de données, tableaux pivots), tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations traitées pour fournir une vision claire aux décideurs.

Rédiger des supports synthétiques et structurés, en s'appuyant sur les données issues des tableaux de bord RH, des outils de visualisation (Power BI, Excel avancé) et en produisant des supports de présentation pour accompagner efficacement la prise de décision stratégique.

Identifier les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, en consultant des sources fiables (bases juridiques, sites gouvernementaux, réseaux professionnels), pour assurer la conformité des pratiques RH.

Analyser les tendances émergentes RH (en matière de gestion des talents, de RSE et de transformation digitale...), en réalisant des benchmarks et des études comparatives, pour identifier et adopter les meilleures pratiques.

Évaluer les outils digitaux existants au sein du service RH, en réalisant un audit des solutions RH et des besoins utilisateurs, en mobilisant des méthodologies d'évaluation (matrice de décision, tests utilisateurs) et en analysant les coûts, la compatibilité avec les systèmes existants, pour sélectionner la solution la plus adaptée aux besoins opérationnels immédiats.

Accompagner l'implémentation et le déploiement de solutions digitales RH, en coordonnant les échanges avec les prestataires spécialisés, en organisant la formation des utilisateurs, et en communiquant sur les changements auprès des équipes, pour garantir une adoption efficace et adaptée aux besoins des collaborateurs.

Accompagner les managers dans la gestion RH quotidienne de leurs équipes, en animant des sessions d'information et de formation sur les enjeux RH et en mettant à leur disposition / créant des outils pratiques (modèles, guides ...) et des conseils personnalisés, pour renforcer leur autonomie et garantir l'application des politiques RH sur le terrain.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle fictive réalisée individuellement

Projet collectif en situation reconstituée : Production d'un livrable réalisé sur poste informatique et restitué oralement

RNCP41132BC02 — Accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les emplois et les compétences existantes au sein de l'organisation, en mobilisant des outils d'analyse RH (cartographies et référentiels métiers / compétences) et en intégrant des données quantitatives et qualitatives, pour identifier les écarts et anticiper les besoins futurs en ressources humaines.

Concevoir des plans d'actions de gestion des emplois (GEPP), en combinant des dispositifs de mobilité, de reconversion, ou de montée en compétences, pour répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs parcours professionnels, en organisant des campagnes d'entretiens de carrière pour favoriser l'évolution des collaborateurs en adéquation avec leurs aspirations et les besoins stratégiques de l'entreprise.

Élaborer une stratégie de marque employeur, en réalisant des benchmarks sectoriels, en exploitant les retours d'expérience des collaborateurs et en mobilisant les outils de communication interne et externe tout en veillant à aligner les messages sur les valeurs et l'identité de l'entreprise, pour attirer de nouveaux talents et fidéliser les salariés en poste.

Piloter des campagnes de communication RH interne et externe, en utilisant les réseaux sociaux, le site carrière, et en établissant des partenariats avec des institutions éducatives, pour renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des candidats et collaborateurs.

Définir qualitativement les besoins en compétences, en collaborant avec les managers et en réalisant des analyses de postes et des profils, en s'appuyant sur le SIRH de gestion des talents (ATS), pour garantir un sourcing efficace. Conduire le processus de recrutement, en utilisant des techniques d'évaluation (entretien structuré, tests psychométriques) et en respectant les règles de non-discrimination, pour garantir des sélections de candidats équitables et efficaces.

Mettre en œuvre un parcours d'intégration, en élaborant des programmes d'accueil interactifs (incluant l'adaptation et l'aménagement de poste de travail pour les collaborateurs en situation de handicap) et mobilisant des outils digitaux de suivi, et en programmant un planning de points de rencontres avec les nouveaux collaborateurs pour faciliter l'engagement et la réussite des nouveaux collaborateurs.

Concevoir et mettre en œuvre une politique de mobilité interne, en définissant les critères et processus de mobilité en collaboration avec les managers et en accompagnant les collaborateurs lors de bilans de compétences et en supervisant les transitions professionnelles afin de favoriser l'évolution des salariés et répondre aux besoins organisationnels

Élaborer des plans de développement des compétences budgétisés, en respectant la politique handicap, en évaluant les besoins en formation et en mobilisant les dispositifs existants (plan de formation, abondement CPF), pour maintenir l'employabilité des collaborateurs, favoriser leur évolution professionnelle et répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Piloter les actions de formation professionnelle, en sélectionnant les prestataires, en assurant le suivi administratif (convocations, conventions) dans le respect des réglementations en vigueur et en suivant les indicateurs de satisfaction et d'impact, pour aligner les actions de formation sur les besoins opérationnels de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle reconstituée, réalisée en groupe et restituée individuellement à l'oral

RNCP41132BC03 — Piloter la gestion administrative du personnel et le processus paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Superviser la gestion administrative des dossiers courants du personnel, à l'aide d'un SIRH, en mettant en place des procédures standardisées pour le suivi des documents, en s'assurant de la conformité des documents et de l'application des obligations légales, pour garantir un suivi rigoureux et prévenir les risques juridiques.

Administrer les procédures disciplinaires, les licenciements et les éventuels contentieux prud'hommes, en veillant au respect des cadres légaux, des obligations conventionnelles, et des délais réglementaires, pour garantir la conformité des décisions prises, limiter les risques juridiques et défendre les intérêts de l'entreprise.

Mettre en place et administrer le système de gestion des temps de travail et des absences (GTA), en utilisant des outils logiciels adaptés et en analysant les données collectées, tout en veillant aux contraintes réglementaires pour optimiser l'organisation du travail et assurer la conformité légale.

Superviser le traitement de la paie et la réalisation des déclarations sociales, à l'aide d'un logiciel de paie, en s'assurant de la qualité des données collectées par les différents services (variables, primes, absences...), en coordonnant les échéances réglementaires (DSN, URSSAF) et en participant à des audits périodiques pour garantir des processus fiables et conformes.

Gérer les dispositifs d'avantages sociaux (mutuelle santé, prévoyance, tickets restaurant, chèque vacances, épargne salariale, participation...), en pilotant leur mise en œuvre et leur suivi avec les prestataires et en suivant l'impact des dispositifs via des indicateurs financiers et sociaux pour répondre aux attentes des collaborateurs et respecter les engagements de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle individuelle reconstituée

RNCP41132BC04 — Mettre en œuvre le dialogue social et la politique RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

Animer les instances représentatives du personnel, en préparant les réunions, en suivant les échanges et en veillant à la conformité réglementaire de la procédure d'animation des IRP, pour garantir un dialogue social constructif et respectueux des obligations légales.

Contribuer aux négociations annuelles obligatoires (NAO), en appui des experts en relation sociale, en préparant des synthèses argumentées et des scénarios alternatifs tenant compte des attentes des partenaires sociaux et conformes aux contraintes légales, pour aboutir à des accords favorisant un climat social apaisé.

Contribuer à la politique de rémunération équitable et motivante (en appui du DRH ou Comp&Ben), en analysant les

données internes et les pratiques du marché, en analysant les écarts et en intégrant les contraintes budgétaires tout en respectant la législation pour soutenir la motivation des collaborateurs et renforcer l'équité interne.

Développer des politiques et des actions RH en lien avec la responsabilité sociétale et environnementale RSE, en mettant en œuvre des initiatives favorisant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, et la prise en compte du handicap pour renforcer l'attractivité de l'entreprise et promouvoir un environnement de travail éthique et respectueux. Favoriser le bien-être et l'engagement des salariés, en mettant en place des dispositifs adaptés (flexibilité, avantages sociaux, QVT), en collaborant avec des spécialistes (coach, ergonome) pour renforcer leur fidélité et leur performance.

Structurer, animer et dynamiser la communication interne RH, en développant des supports adaptés et variés (newsletters, affichages, vidéos...) et en relayant les informations clés auprès des collaborateurs (y compris en situation de handicap) via des plateformes numériques (intranet, workplace), et en organisant des événements RH à visée stratégique, sociale, culturelle, participative (...) tout en intégrant les contraintes de confidentialité sur les sujets sensibles de l'entreprise pour renforcer leur engagement et leur adhésion aux projets de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle individuelle reconstituée

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Responsable RH exerce dans des contextes variés en fonction de la taille et du secteur de l'organisation. Il peut travailler dans des PME, où son rôle est souvent polyvalent et couvre l'ensemble des missions RH, ou dans de grandes entreprises, où ses activités peuvent être plus spécialisées (recrutement, mobilité, formation, relations sociales...). Il est également employé dans des cabinets de conseil RH ou d'expertise comptable, intervenant pour le compte de plusieurs clients, ou au sein d'administrations publiques ou d'organisations non-gouvernementales (ONG). Les secteurs d'activité sont divers : industrie, services, commerce, santé, ou encore IT et nouvelles technologies.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé / Chargée du développement des ressources humaines
- Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières
- Responsable du développement des compétences / Responsable formation
- Responsable recrutement – Talent Acquisition
- Adjoint / Adjointe au directeur(trice) des ressources humaines
- Chef du service du personnel
- Coordinateur / Coordinatrice ressources humaines
- Responsable de la gestion administrative du personnel
- Responsable des Ressources Humaines - RRH
- Responsable paie et administration du personnel
- Chargé - chef de projets RH / chargé-chef de missions RH
- Gestionnaire Emploi compétences / Gestionnaire de carrières
- HR Specialist / HR Operation-business partner
- Superviseur Paie
- Contrôleur de gestion sociale
- Chargé SIRH
- Chargé des relations sociales

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi

Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Diplôme/certification de niveau 5

Utilisation courante des outils bureautiques (traitement de texte, tableur, internet, messagerie)

Maîtrise des règles orthographiques, grammaticales, syntaxiques de la langue française et capacités rédactionnelles

Expérience professionnelle attendue en RH, management, administration ou gestion

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

3 membres dont deux professionnels exerçant la fonction ou expert dans les emplois visés

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 794 €
Selon la branche	6 000 € – 7 794 €
Prise en charge	Branches concernées
7 794 €	Valeur par défaut · 205 branches
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la métallurgie
7 200 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 110 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	18/07/2025
-------------------------	------------

Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/07/2030
Date de dernière délivrance possible	18/07/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	124	0	98 %	60 %
2022	149	0	93 %	70 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37010

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36143, RNCP37010, RNCP37177, RNCP37794, RNCP38836, RNCP38899

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ifocop.fr/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41132/>

Où se former

Formations référencées	44
Organismes	9
Régions couvertes	4
Prix indicatif	575 € – 9 600 €
Durée	84 – 1160 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	16
Organismes gestionnaires (CFA)	14
Organismes formateurs	15
Régions couvertes	7
Départements couverts	13
Organismes certifiés Qualiopi	14
Formations à distance	2
Sessions	de 10/2025 à 09/2028

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	38
Parcours menés à terme	12
Taux d'achèvement	32 %
Période	09/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	52
Montant total engagé	238 560 €
Coût moyen par dossier	4 588 €
Durée moyenne	1035 h
Période	09/2025 – 08/2026
France compétences	59 %
France Travail	36 %
Reste à charge titulaire	5 %

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