

RH et transformation digitale

RNCP41181 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Sigle	DIPLOVIS — Diplôme visé
Code(s) NSF	315, 315t
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1501, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte de transformation profonde des organisations, la digitalisation de la fonction Ressources Humaines s'opère en premier lieu au niveau de ses activités administratives, cœur opérationnel des processus RH. Cette évolution structurelle ouvre la voie à une gestion de plus en plus intégrée, fluide et automatisée des données et des processus RH, favorisant une efficacité accrue et une meilleure réactivité face aux enjeux métiers.

La mise en œuvre de solutions digitales adaptées permet désormais de piloter ces processus RH à l'échelle de plusieurs pays, contribuant directement à l'internationalisation croissante de la fonction RH. Cette dynamique impose aux professionnels RH de maîtriser non seulement les outils numériques, mais aussi les logiques interculturelles, les contraintes réglementaires internationales et les nouveaux modes de collaboration.

La certification RH et Transformation Digitale vise ainsi des professionnels capables d'exercer des missions d'assistanat et de gestion RH opérationnelle dans des environnements variés : entreprises privées, administrations, collectivités territoriales, associations ou cabinets-conseil. Son titulaire intervient sur un large spectre d'activités, allant de l'administration du personnel à la gestion des parcours professionnels et aux relations sociales.

Fortement exposé aux enjeux internationaux tout au long de sa formation, ce professionnel RH évolue avec aisance dans des contextes multiculturels et sur des périmètres RH internationaux. Il développe des compétences solides en gestion de projet RH digitalisé et une compréhension fine des enjeux de Développement Durable liés aux pratiques RH contemporaines.

ACTIVITÉS VISÉES

- Accompagnement de la digitalisation des processus RH
- Formation des équipes à l'usage des solutions digitales
- Collecte des données RH
- Production de tableaux de bord sociaux
- Communication et diffusion de l'information RH au sein de l'organisation
- Rédaction de supports de communication RH adaptés aux différents publics de l'organisation
- Construction de son propre projet professionnel en RH
- Proposition d'actions RH responsables
- Création de dispositifs favorisant l'intelligence collective et l'innovation sociale
- Veille RH

- Analyse des évolutions des métiers RH
- Mise en conformité des actions RH
- Gestion des relations avec les instances représentatives du personnel
- Contribution au recrutement et à l'intégration des collaborateurs
- Construction d'un plan de développement RH
- Prévention des risques professionnels

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Utiliser les outils numériques de référence en appliquant les règles de sécurité informatique afin d'acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information de manière sécurisée, et collaborer efficacement en interne et en externe.

Identifier les besoins, les usages et les niveaux de maturité digitaux des équipes en s'appuyant sur des méthodologies robustes d'enquêtes internes afin de disposer d'une vision précise et rigoureuse de leur situation numérique et d'adapter les actions d'accompagnement en conséquence.

Catégoriser les besoins spécifiques et prioritaires des équipes en matière de digitalisation en établissant des niveaux de priorité en lien avec les enjeux stratégiques de l'organisation afin de les mettre en lien avec la cartographie des solutions digitales existantes sur le marché et de proposer des réponses adaptées.

Élaborer un plan d'actions cohérent dans le temps et adapté aux besoins des équipes en identifiant les phases critiques des processus RH impactés afin de faciliter la prise en main des outils digitaux déployés.

Alimenter un système d'information RH fiable et adapté en collectant et en sélectionnant les données sociales pertinentes au regard de la problématique RH rencontrée afin d'aider à la prise de décision RH.

Analyser et synthétiser des données sociales qualitatives et quantitatives en s'appuyant sur des méthodes robustes d'analyse afin de les exploiter de manière pertinente pour éclairer la prise de décision et appuyer les actions RH.

Mobiliser des techniques de collaboration avec les managers et les responsables RH en proposant des méthodes de collaboration permettant l'expression de chacun et le feedback constructif afin de coconstruire des plans d'actions cohérents et pertinents en lien avec les données collectées.

Identifier les informations sensibles et prioritaires à transmettre aux différents acteurs de la sphère RH en tenant compte du rôle et du statut de chacun afin de garantir une circulation de l'information efficace, pertinente et conforme aux besoins de chacun au sein de l'organisation.

S'assurer de la qualité, de l'exhaustivité, de l'exactitude et de la légalité des informations partagées aux collaborateurs en tenant compte des dernières réglementations sociales parues afin de sécuriser les échanges, notamment dans le cadre de procédures légales et/ou disciplinaires.

Adapter ses différents registres d'expression écrite et orale en tenant compte des personnes, des rôles, des situations et des enjeux multiculturels des équipes internationales afin de communiquer efficacement en situation.

Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en s'appuyant sur une analyse de ses talents, de ses passions et de sa raison d'être professionnelle afin d'ajuster sa communication et ses choix en fonction du contexte professionnel visé.

Identifier les parcours professionnels et les étapes clés de carrière dans le domaine des RH en s'appuyant sur une analyse des parcours professionnels de professionnels RH aguerris afin de construire un projet professionnel cohérent et aligné avec les évolutions possibles du secteur.

Identifier et adapter sa posture RH en tenant compte des spécificités de la situation rencontrée afin de répondre de manière pertinente aux enjeux spécifiques et aux attentes des publics visés.

Cartographier les aires de mobilités possibles avec des champs professionnels connexes en s'appuyant sur une analyse des compétences transverses afin d'élargir les perspectives d'évolution professionnelle et de faciliter les transitions de carrière.

Identifier les principaux enjeux RSE en lien avec la RH en sélectionnant les enjeux les plus matériels pour l'organisation afin de les rapprocher des Objectifs de Développement Durable et de les intégrer de manière pertinente selon le contexte de l'organisation.

Sensibiliser et mobiliser les différentes parties prenantes autour des enjeux RSE en proposant des actions de sensibilisations impactantes afin de favoriser l'émergence de solutions innovantes et de nouvelles pratiques RH socialement responsables.

Favoriser un climat propice à la diffusion de nouvelles idées et pratiques en s'appuyant notamment sur les principes d'intelligence collective afin de stimuler l'innovation RH.

Piloter les principaux indicateurs sociaux clés en lien avec les enjeux RSE de l'organisation en proposant une démarche aboutie de pilotage afin de mesurer les impacts des actions menées et d'orienter les décisions stratégiques.

Identifier et situer les domaines professionnels liés à la fonction RH en cartographiant les différentes missions de la fonction RH afin de comprendre leur articulation et leur rôle dans les dynamiques organisationnelles.

Cartographier les acteurs porteurs d'innovation sociale et les pratiques RH novatrices en mettant en lumière le degré d'innovation et de rupture portés afin de nourrir une veille active et d'enrichir les pratiques internes de l'organisation.

Maintenir ses compétences RH à jour en identifiant les processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs, compétences et innovations, afin de suivre l'évolution du champ professionnel.

Informar les collaborateurs sur les questions relatives à leur suivi contractuel, à leur vie en entreprise, à leurs droits, obligations et à l'actualité RH en veillant au respect de la jurisprudence RH afin de garantir une communication claire, fiable et sécurisante tout au long de leur parcours professionnel.

Mobiliser les sources de lois et les réglementations pertinentes en prenant en compte les spécificités, les risques et les enjeux des situations rencontrées afin de résoudre des situations professionnelles litigieuses et de prévenir les risques de contentieux.

Identifier le calendrier et les informations nécessaires à la bonne tenue des différentes instances d'information et de négociation avec les représentants du personnel en respectant les obligations légales afin d'assurer leur bon fonctionnement.

Garantir la mise en conformité des pratiques RH avec les évolutions réglementaires en s'appuyant sur une veille juridique régulièrement actualisée afin de promouvoir l'égalité et l'inclusion.

Piloter et contrôler le processus paie en réalisant les contrôles et les audits adéquats afin de garantir une paie fiable, conforme aux obligations légales et aux engagements contractuels de l'employeur.

Mobiliser les dispositifs de formation, d'évaluation, de développement des compétences et de mobilité en les adaptant aux spécificités des populations concernées afin de garantir le maintien et l'évolution des compétences au sein de l'organisation.

Contribuer efficacement au processus de recrutement interne et externe en talents en mettant en œuvre et en optimisant les dispositifs de recrutement et de mobilité afin de répondre aux besoins.

Assurer une communication RH interne et externe de qualité en optimisant les différents canaux de communication afin de valoriser la Marque Employeur et de renforcer l'image de l'organisation.

Contribuer à l'élaboration et à la diffusion de dispositifs de lutte contre les discriminations en adaptant et en variant les supports et les méthodes afin de garantir le respect de la loi et de soutenir les engagements RSE de l'organisation.

Contribuer efficacement à la mise en place et au suivi des dispositifs de protection de la santé-sécurité en cartographiant les risques professionnels afin de favoriser la qualité de vie au travail et de prévenir les risques professionnels.

Blocs de compétences

RNCP41181BC01 — Utiliser les outils numériques de référence au sein des activités RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Utiliser les outils numériques de référence en appliquant les règles de sécurité informatique afin d'acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information de manière sécurisée, et collaborer efficacement en interne et en externe.

Identifier les besoins, les usages et les niveaux de maturité digitaux des équipes en s'appuyant sur des méthodologies robustes d'enquêtes internes afin de disposer d'une vision précise et rigoureuse de leur situation numérique et d'adapter les actions d'accompagnement en conséquence.

Catégoriser les besoins spécifiques et prioritaires des équipes en matière de digitalisation en établissant des niveaux de priorité en lien avec les enjeux stratégiques de l'organisation afin de les mettre en lien avec la cartographie des solutions digitales existantes sur le marché et de proposer des réponses adaptées.

Élaborer un plan d'actions cohérent dans le temps et adapté aux besoins des équipes en identifiant les phases critiques des processus RH impactés afin de faciliter la prise en main des outils digitaux déployés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC02 — Exploiter des données à des fins d'analyse et de prise de décision dans le champ des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Alimenter un système d'information RH fiable et adapté en collectant et en sélectionnant les données sociales pertinentes au regard de la problématique RH rencontrée afin d'aider à la prise de décision RH.

Analyser et synthétiser des données sociales qualitatives et quantitatives en s'appuyant sur des méthodes robustes d'analyse afin de les exploiter de manière pertinente pour éclairer la prise de décision et appuyer les actions RH.

Mobiliser des techniques de collaboration avec les managers et les responsables RH en proposant des méthodes de collaboration permettant l'expression de chacun et le feedback constructif afin de coconstruire des plans d'actions cohérents et pertinents en lien avec les données collectées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC03 — Communiquer de manière professionnelle à l'oral et à l'écrit dans un contexte multiculturel

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les informations sensibles et prioritaires à transmettre aux différents acteurs de la sphère RH en tenant compte du rôle et du statut de chacun afin de garantir une circulation de l'information efficace, pertinente et conforme aux besoins de chacun au sein de l'organisation.

S'assurer de la qualité, de l'exhaustivité, de l'exactitude et de la légalité des informations partagées aux collaborateurs en tenant compte des dernières réglementations sociales parues afin de sécuriser les échanges, notamment dans le cadre de procédures légales et/ou disciplinaires.

Adapter ses différents registres d'expression écrite et orale en tenant compte des personnes, des rôles, des situations et des enjeux multiculturels des équipes internationales afin de communiquer efficacement en situation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC04 — Se positionner en tant que professionnel dans le champ des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Caractériser et valoriser son identité, ses compétences et son projet professionnel en s'appuyant sur une analyse de ses talents, de ses passions et de sa raison d'être professionnelle afin d'ajuster sa communication et ses choix en fonction du contexte professionnel visé.

Identifier les parcours professionnels et les étapes clés de carrière dans le domaine des RH en s'appuyant sur une analyse des parcours professionnels de professionnels RH aguerris afin de construire un projet professionnel cohérent et aligné avec les évolutions possibles du secteur.

Identifier et adapter sa posture RH en tenant compte des spécificités de la situation rencontrée afin de répondre de manière pertinente aux enjeux spécifiques et aux attentes des publics visés.

Cartographier les aires de mobilités possibles avec des champs professionnels connexes en s'appuyant sur une analyse des compétences transverses afin d'élargir les perspectives d'évolution professionnelle et de faciliter les transitions de carrière.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC05 — Coopérer en responsabilité en tenant compte des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les principaux enjeux RSE en lien avec la RH en sélectionnant les enjeux les plus matériels pour l'organisation afin de les rapprocher des Objectifs de Développement Durable et de les intégrer de manière pertinente

selon le contexte de l'organisation.

Sensibiliser et mobiliser les différentes parties prenantes autour des enjeux RSE en proposant des actions de sensibilisations impactantes afin de favoriser l'émergence de solutions innovantes et de nouvelles pratiques RH socialement responsables.

Favoriser un climat propice à la diffusion de nouvelles idées et pratiques en s'appuyant notamment sur les principes d'intelligence collective afin de stimuler l'innovation RH.

Piloter les principaux indicateurs sociaux clés en lien avec les enjeux RSE de l'organisation en proposant une démarche aboutie de pilotage afin de mesurer les impacts des actions menées et d'orienter les décisions stratégiques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC06 — Appréhender l'écosystème de la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et situer les domaines professionnels liés à la fonction RH en cartographiant les différentes missions de la fonction RH afin de comprendre leur articulation et leur rôle dans les dynamiques organisationnelles.

Cartographier les acteurs porteurs d'innovation sociale et les pratiques RH novatrices en mettant en lumière le degré d'innovation et de rupture portés afin de nourrir une veille active et d'enrichir les pratiques internes de l'organisation.

Maintenir ses compétences RH à jour en identifiant les processus de production, de diffusion et de valorisation des savoirs, compétences et innovations, afin de suivre l'évolution du champ professionnel.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC07 — Mettre en œuvre les règles et procédures juridiques de la gestion des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Informar les collaborateurs sur les questions relatives à leur suivi contractuel, à leur vie en entreprise, à leurs droits, obligations et à l'actualité RH en veillant au respect de la jurisprudence RH afin de garantir une communication claire, fiable et sécurisante tout au long de leur parcours professionnel.

Mobiliser les sources de lois et les réglementations pertinentes en prenant en compte les spécificités, les risques et les enjeux des situations rencontrées afin de résoudre des situations professionnelles litigieuses et de prévenir les risques de contentieux.

Identifier le calendrier et les informations nécessaires à la bonne tenue des différentes instances d'information et de négociation avec les représentants du personnel en respectant les obligations légales afin d'assurer leur bon fonctionnement.

Garantir la mise en conformité des pratiques RH avec les évolutions réglementaires en s'appuyant sur une veille juridique régulièrement actualisée afin de promouvoir l'égalité et l'inclusion.

Piloter et contrôler le processus paie en réalisant les contrôles et les audits adéquats afin de garantir une paie fiable, conforme aux obligations légales et aux engagements contractuels de l'employeur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

RNCP41181BC08 — Assurer le développement des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser les dispositifs de formation, d'évaluation, de développement des compétences et de mobilité en les adaptant aux spécificités des populations concernées afin de garantir le maintien et l'évolution des compétences au sein de l'organisation.

Contribuer efficacement au processus de recrutement interne et externe en talents en mettant en œuvre et en optimisant les dispositifs de recrutement et de mobilité afin de répondre aux besoins.

Assurer une communication RH interne et externe de qualité en optimisant les différents canaux de communication afin de valoriser la Marque Employeur et de renforcer l'image de l'organisation.

Contribuer à l'élaboration et à la diffusion de dispositifs de lutte contre les discriminations en adaptant et en variant les supports et les méthodes afin de garantir le respect de la loi et de soutenir les engagements RSE de l'organisation.

Contribuer efficacement à la mise en place et au suivi des dispositifs de protection de la santé-sécurité en cartographiant les risques professionnels afin de favoriser la qualité de vie au travail et de prévenir les risques professionnels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation des compétences par évaluation orale, écrite et pratique lors de mises en situation professionnelle, de projets transverses, d'études de cas, d'évaluation du travail réalisé en stage, du rapport d'activité professionnelle donnant lieu à une soutenance orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire du diplôme visé RH et Transformation Digitale occupe des postes de responsabilité intermédiaire dans le domaine des ressources humaines, au sein de tout type d'organisation (entreprises, associations, administrations) et dans tous les secteurs d'activités.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Collaborateur en gestion des ressources humaines,
- Gestionnaire de paie et administration du personnel,
- Adjoint au responsable des ressources humaines,
- Gestionnaire RH
- Chargé de formation
- Chargé de développement des compétences
- Chargé de recrutement
- Gestionnaire SIRH
- Chargé de missions RH
- Chef de projet SIRH

Avec l'acquisition d'expérience, il évolue vers des fonctions d'encadrement.

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 %

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Diplôme du bac.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le Jury se compose de 4 membres dont 3 professionnels externes

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le Jury se compose de 3 membres dont 2 professionnels RH

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/08/2027
-------------------------------------	------------

Date de dernière délivrance possible	30/09/2030
--------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Bachelor visé RH et Transformation digitale - Accessible Parcours Sup | IGS-RH

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41181/>