

Manager des ressources humaines

RNCP41398 · 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	27/10/2025
Date d'échéance	27/10/2028

Certificateur(s)

GROUPE ESC CLERMONT - AUVERGNE · SIRET : 81234979300016

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le rôle d'un Manager des ressources humaines vise à définir, avec les directions générales, challenger, piloter, développer et faire évoluer en réponse aux attentes de toutes les parties prenantes, mettre en œuvre, en coordination avec l'ensemble des directions et services opérationnels de l'entreprise, la politique ressources humaines et les dispositifs réglementaires et/ou issus du dialogue social interne, au service du développement des personnes dans un écosystème sécurisant et respectueux de la diversité humaine.

L'objectif est également de répondre aux évolutions structurelles et culturelles du monde du travail et aux 4 chocs en cours : numérique, écologique, démographique et de la relation au travail.

ACTIVITÉS VISÉES

- Élaboration de la politique de management des ressources humaines selon les orientations stratégiques de la structure et définition des plans d'action
- Conception et pilotage des opérations liées à la gestion et au développement des emplois et des compétences
- Organisation de la concertation et du dialogue social
- Supervision de la gestion administrative du personnel dans le respect du droit du travail
- Accompagnement des managers dans la mise en place d'un système de management responsabilisant et soutenable
- Facilitation et accompagnement des changements du travail, de l'emploi et des nouvelles formes d'organisation du travail dans la philosophie du CARE

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Intégrer les nouveaux enjeux et la place de la fonction RH
- Analyser les activités de la fonction RH et saisir leurs évolutions dans un environnement complexe et incertain
- Prendre en compte les nouveaux business modèles et leurs impacts sur la GRH sur la base de grilles de lecture théoriques (approche systémique) méthodologiques (le raisonnement par abduction, la démarche d'enquête...)
- Concevoir les politiques RH
- Mettre en œuvre une gestion des emplois et des parcours professionnels dans ses dimensions préventive et prévisionnelle
- Analyser la problématique emploi – compétences des entreprises
- Identifier les spécificités des systèmes de gestion des ressources humaines
- Développer les pratiques centrées sur l'employabilité des individus pour les articuler à un projet collectif

- Faciliter la mise en œuvre du dialogue social
- Préparer à la négociation et à la construction du dialogue social
- Mettre en œuvre des dispositifs concertés de régulation
- Associer les managers à la dynamique sociale
- Garantir le respect des fondamentaux du droit social
- Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires (Sécurité, Hygiène et Santé, droit de la formation, droit à l'information, etc...)
- Assurer la mise en œuvre des mécanismes de la rémunération
- Construire un système équitable de reconnaissance et de redistribution de la valeur entre les partenaires
- Intégrer que manager signifie affronter simultanément des enjeux complexes et liés entre eux, le tout dans un contexte où les relations humaines et les émotions jouent un rôle important
- Co-construire avec son équipe un projet sollicitant l'intelligence collective avec les méthodes agiles
- Manager de manière inclusive
- Incarner un leadership inspirant et respectueux des personnes
- Analyser les transformations technologiques, économiques, écologiques et sociétales qui impactent les organisations, le travail et l'emploi
- Développer les capacités prospectives et l'imaginaire des participants
- Accompagner les personnes avec des méthodes facilitant la résilience
- Prendre en compte la fonction anthropologique du travail

Blocs de compétences

RNCP41398BC01 — Elaboration de la politique de management des ressources humaines selon les orientations stratégiques de la structure et définition des plans d'action

LISTE DE COMPÉTENCES

- Intégrer les nouveaux enjeux et la place de la fonction RH en positionnant la fonction RH comme une fonction stratégique face aux transformations écologiques, éthiques, démocratiques, sociales, économiques et technologiques auxquelles l'entreprise est confrontée ; redéfinissant ses missions et son fonctionnement au regard de ces changements ; situant le partage des rôles et des complémentarités avec le management.
- Analyser les activités de la fonction RH et saisir leurs évolutions dans un environnement complexe et incertain en identifiant et sélectionnant les activités RH productrices de valeur pour les personnes et l'entreprise ; privilégiant la co-construction des pratiques étroitement avec le management ; valorisant les activités au service des dynamiques individuelles et collectives.
- Prendre en compte les nouveaux business modèles et leurs impacts sur la GRH sur la base de grilles de lecture théoriques (approche systémique) méthodologiques (le raisonnement par abduction, la démarche d'enquête...) en explorant les modèles en vigueur et leurs effets sur l'action collective ; développant des capacités prospectives et une dynamique de veille.
- Concevoir les politiques RH en déclinant la stratégie d'entreprise en une stratégie RH ; impliquant toutes les parties prenantes au projet de l'entreprise ; contribuant au respect du pacte social.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle/diagnostic RH, exercices de problématisation.

RNCP41398BC02 — Conception et pilotage des opérations liées à la gestion et au développement des emplois et des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

- Mettre en œuvre une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans ses dimensions préventive et prévisionnelle en étudiant l'impact de l'environnement et de la stratégie des entreprises sur les emplois et les compétences ; intégrant les enjeux de la GEPP sur le plan juridique (articles L2242-20 à L2242-21), économique et social et environnemental ; analysant les typologies d'accords de GEPP et leurs effets sur la performance globale de l'entreprise et les trajectoires des salariés.
- Analyser la problématique emploi – compétences des entreprises en se référant à la législation en vigueur ; intégrant les étapes clés du modèle de gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, s'appropriant des techniques et méthodes d'analyse de l'activité et construction de référentiels actionnables situées.
- Identifier les spécificités des systèmes de gestion des ressources humaines en identifiant les facteurs de

contingence interne et externe impactant un système RH ; intégrant des grilles de lecture s'appuyant sur des typologies d'entreprise et des modèles de GRH ; analysant des démarches de compétences en contexte.

- Développer les pratiques centrées sur l'employabilité des individus pour les articuler à un projet collectif en situant le projet de l'entreprise comme un projet collectif et inclusif ; prenant en compte les impératifs de l'action collective combinant compétences individuelles, collectives et transversales ; négociant des espaces permettant à chaque salarié/agent de faire des choix en fonction de ses capacités et de ce qui est important pour elle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle/développement des compétences, exercices de problématisation

RNCP41398BC03 — Organisation de la concertation et du dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

- Faciliter la mise en œuvre du dialogue social en explorant les modèles socio-productifs dans leur histoire et fondements idéologiques ; appréhendant les caractéristiques de la forme de l'emploi salarial en questionnant le lien de subordination ; saisissant la place que prend le dialogue social dans le fonctionnement des organisations.
- Préparer à la négociation et à la construction du dialogue social en décryptant les logiques d'acteurs et les contraintes de l'action collective ; développant des capacités de négociation, des capacités prospectives et d'attitude responsable ; élaborant des scénarii selon les intérêts probables (notamment éventuelles concessions, contreparties, voire compromis possibles).
- Mettre en œuvre des dispositifs concertés de régulation en s'appuyant sur des initiatives vertueuses de démocratie participative ; revisitant les processus de décision et le concept de subsidiarité ; valorisant la mise en œuvre d'espaces de construction de régulation.
- Associer les managers à la dynamique sociale en identifiant le rôle du management en tant que fonction régulatrice ; appréhendant les conditions du travail et de sa réalisation ; formant à la distinction entre travail prescrit et travail réel et au management du travail réel.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle/problématique RH & Dialogue social, ateliers croisés ergonomes/managers, exercice de problématisation

RNCP41398BC04 — Supervision de la gestion administrative du personnel dans le respect du droit du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

- Garantir le respect des fondamentaux du droit social en circonscrivant l'environnement légal de la fonction RH, les différentes sources du droit du travail, leur mise en œuvre et leur portée ; repérant les fondements des règles juridiques régissant les relations individuelles et collectives de l'entreprise avec ses salariés ; en traduisant un problème concret en termes juridiques afin de rechercher l'information appropriée dans les sources juridiques du droit.
- Contrôler la conformité d'application des obligations légales et réglementaires (sécurité, hygiène et santé, droit de la formation, droit à l'information, etc...) en identifiant les exigences réglementaires applicables à l'entreprise (profil réglementaire) ; mesurant le niveau de conformité réglementaire de l'entreprise à ces mêmes exigences ; réalisant une veille permanente sur les obligations légales.
- Assurer la mise en œuvre des mécanismes de la rémunération en identifiant les éléments sous-tendant la composition du salaire brut, du salaire net et du « net payé » au niveau macro et micro économiques ; faisant respecter les règles légales et conventionnelles dont relève l'employeur permettant la définition et l'évolution des éléments de la rémunération ; intégrant les usages en vigueur, le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes, l'interdiction, de toute discrimination selon le code du travail.
- Construire un système équitable de reconnaissance et de redistribution de la valeur entre les partenaires en articulant la structure des salaires à celle des qualifications ; déterminant la notion de contribution effective individuelle et collective et sa mesure ; benchmarkant les pratiques des autres entreprises de la région et du secteur d'activité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle de rémunération, exercices de problématisation

RNCP41398BC05 — Accompagnement des managers dans la mise en place d'un système de management responsabilisant et soutenable

LISTE DE COMPÉTENCES

- Intégrer que manager signifie affronter simultanément des enjeux complexes et liés entre eux, le tout dans un contexte où les relations humaines et les émotions jouent un rôle important en considérant le travail du manager comme un métier (qui demande de l'expérience, de l'habileté et des capacités d'adaptation face à des situations complexes, aux déterminants multiples (écologiques, économiques, techniques, sociaux, politiques) ; positionnant le management, d'abord comme une pratique sociale qui nécessite de saisir la complexité humaine ; comprenant qu'il n'existe pas de chemin prédéfini entre un état de départ et un état-cible : l'état de départ est imparfaitement connu, l'état-cible à inventer...
- Co-construire avec son équipe un projet sollicitant l'intelligence collective avec les méthodes agiles en s'appuyant sur le partage de l'information, le respect des règles communes, la multiplication d'interactions et de connexions sociales ; acquérant l'usage d'outils notamment digitaux facilitant les échanges tout en cassant les silos ; s'appuyant sur la mise en œuvre d'ateliers collaboratifs qui utilisent et développent les ressources personnelles, expériences, compétences de chacun, en les valorisant, tout en disposant du niveau d'autonomie permettant d'exprimer son potentiel créatif.
- Manager de manière inclusive en reconnaissant le principe d'altérité en prenant en compte chaque individu dans sa singularité au service du collectif lors des pratiques de recrutement, d'évaluation et de construction de l'employabilité ; répondant à la fois aux engagements liés à la diversité et à la RSE, ainsi qu'aux problématiques RH : égalité femme-homme, handicap, gestion des compétences, management, santé au travail... en sensibilisant et formant les managers pour qu'ils transmettent et expliquent la démarche auprès des collaborateurs.
- Incarner un leadership inspirant et respectueux des personnes en créant la confiance en déléguant des tâches aux collaborateurs, mais aussi en prenant en compte les avis, expertises et aspirations des personnes en réunion; en donnant toute l'autonomie nécessaire aux collaborateurs dans la gestion de leur travail ; en partageant clairement la vision et la stratégie pour donner du sens au quotidien ; en proposant un environnement propice aux moments d'échange et à la transmission des connaissances au sein de son équipe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas individuelles/management, animation d'un collectif, mises en situation/diversité, rédaction d'un article professionnel en management

RNCP41398BC06 — Facilitation et accompagnement des changements du travail, de l'emploi et des nouvelles formes d'organisation du travail dans la philosophie du CARE

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser les transformations technologiques, économiques, écologiques et sociétales qui impactent les organisations, le travail et l'emploi en se référant aux outils conceptuels qui permettent de penser la complexité du réel et saisir l'interdépendance des phénomènes ; en fournissant les méthodes permettant de distinguer, globaliser, contextualiser et aborder les problèmes fondamentaux ; en adoptant les grilles de lecture des sciences du travail (ergonomie, sociologie de l'activité, psychologie du travail...) afin de reconnaître le travail réel et l'engagement de tous, source de santé et de développement individuel ainsi que de performance globale pour l'entreprise.
- Développer les capacités prospectives et l'imaginaire des participants en renforçant les compétences « transversales » - numériques, cognitives, sociales et situationnelles – des personnes ; en développant une pensée critique capable de se critiquer elle-même ; en permettant de revisiter son expérience professionnelle avec de nouveaux cadres d'analyse.
- Accompagner les personnes avec des méthodes facilitant la résilience en ancrant la relation d'accompagnement dans un état de confiance partagée, dès lors que l'accompagné et l'accompagnant instaurent une relation de don-contre don ; s'appropriant les méthodes, outils et posture pour l'orientation professionnelle tout au long de la vie et l'accompagnement des transitions professionnelles à travers des mises en situation ; co-construisant avec les personnes un projet d'évolution professionnelle tenant compte des dimensions personnelles et professionnelles.
- Prendre en compte la fonction anthropologique du travail en combinant dimension objective, subjective et collective du travail ; repérant les normes sociales permettant un travail décent ; proposant des modalités de reconnaissance, en tant que rétribution symbolique essentielle dans le cadre de la dynamique contribution-rétribution.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet RH, atelier d'innovations sociales, atelier d'analyse des pratiques professionnelles, mises en situation accompagnement

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités ainsi que toutes les tailles d'entreprises ou services employeurs sont potentiellement concernés par le recrutement de personnes ayant suivi ce cursus.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur des Ressources humaines
- Responsable des Ressources humaines
- Responsable du Développement RH
- Responsable des richesses humaines
- Responsable de formation
- Responsable du développement des compétences
- Responsable du recrutement
- Responsable de la mobilité
- Responsable des relations sociales
- Consultant en Ressources humaines

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un de :

- diplôme d'ingénieur habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur (liste CTI),
- diplôme d'une école de management habilitée à délivrer le grade national de Master (liste CEFDG),
- diplôme de 3e cycle habilité par les autorités universitaires (DEA, DESS, Master...) ou diplôme professionnel de niveau 7,
- diplôme de M1 ou équivalent, pour des candidats justifiant d'au moins trois années d'expérience professionnelle, -titre inscrit au RNCP niveau 7,
- diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus

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

Le jury est composé de :

- le responsable pédagogique de la certification ,
 - un membre extérieur
- à l'organisme représentant du secteur professionnel,
- le directeur des études de Clermont School of Business.

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	8 765 €
Selon la branche	7 000 € – 9 344 €
Prise en charge	Branches concernées
8 765 €	Valeur par défaut · 189 branches
8 696 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export
9 344 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Télécoms, CPNEFP de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP Régime général de la Sécurité sociale, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
9 000 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole, CPNEFP des industries des tuiles et briques
9 271 €	CPNEFP Mutualité
9 005 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
8 813 €	CPNEFP Professions de la Photographie
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 396 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	27/10/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/10/2028
Date de dernière délivrance possible	26/10/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	7	0	86 %	—
2023	9	0	100 %	71 %
2022	5	0	80 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36361

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35657, RNCP36361, RNCP38137

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41398/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	3 000 € – 11 500 €
Durée	87 h

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	4
Montant total engagé	17 918 €
Coût moyen par dossier	4 480 €
Durée moyenne	354 h
Période	08/2026 – 09/2026
France compétences	60 %
France Travail	39 %
Reste à charge titulaire	2 %

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