

Manager des ressources humaines

RNCP41803 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2025
Date d'échéance	18/12/2030

Certificateur(s)

MBA INSTITUTE · SIRET : 50388652500024

CTRE ETUDES FORMATION ALPES SAVOIE · SIRET : 75313914600017

CENTRE ETUDES EUROPEEN RHONE ALPES · SIRET : 37815351400021

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN DU SUD OUEST · SIRET : 33764282100074

ADEFI FORMATION · SIRET : 49815719700068

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN MEDITERRANEE · SIRET : 97855127300011

CENTRE D'ETUDES EUROPEEN OUEST · SIRET : 91487009200022

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
INSTITUT FRANCAIS DE GESTION	43219776200185	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines est responsable de l'adéquation entre la stratégie des ressources humaines, les besoins et les projets de l'entreprise et de ses différentes directions, que ce soit en termes de moyens (humains, financiers, techniques) que de conditions de déploiement (sécurité et santé au travail, QVCT, formations...). Il suit la performance de son service/département ressources humaines en mettant en place des indicateurs de performance sur l'ensemble de son périmètre dans une démarche d'amélioration continue (budgétaire, taux de personne en situation de handicap, turn-over...).

Il accompagne également l'entreprise dans ses étapes de transformation qu'elles soient digitales (déploiement de technologies ou d'outils RH, dématérialisation), structurelles (plans de départ, mise en place de nouvelles équipes...) ou générationnelles (GPEC, accompagnement des seniors).

Le métier de Manager des ressources humaines a un rôle fondamental dans la stratégie RSE de l'entreprise par la mise en place d'une politique RH équitable et volontariste, le déploiement d'actions, de formations ou de campagnes de sensibilisation ou en soutenant des initiatives de collaborateurs : bilan CO2, empreinte eau, non-discrimination, gestion du temps de travail, intrapreneuriat...

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et pilotage de la stratégie des ressources humaines

Pilotage et organisation des ressources humaines qui sont mises en œuvre à partir de la stratégie RH

Définition et intégration de la stratégie d'engagement social et sociétal RH

Développement et promotion d'une culture d'entreprise responsable

Dialogue social et engagement sociétal

Optimisation des processus RH

Définition et mise en œuvre de la politique de rémunération et des avantages sociaux

Conception et déploiement des stratégies de conduite du changement RH et/ou organisationnel

Management des équipes RH au quotidien

Soutien et conseil aux autres services de l'entreprise

Anticipation et gestion des crises individuelles et/ou collectives dans l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Piloter la veille légale, réglementaire ainsi que de prospective et de recherche dans le champ des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions et de les intégrer dans la stratégie générale de l'organisation.
- Conduire un audit des ressources humaines et un audit social en évaluant de manière systémique les politiques, les pratiques et les procédures des ressources humaines, les performances sociales de l'entreprise incluant l'engagement des salariés, le droit du travail et de protection sociale, ainsi que la conformité avec les dispositions légales et/ou conventionnelles afin de situer l'entreprise eu égard aux normes, réglementations et positionnement RH de l'entreprise.
- Émettre des recommandations sur la stratégie organisationnelle des ressources humaines (moyens, indicateurs financiers et budget y compris sur les éléments de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), d'engagement social, de diversité et de bien-être au travail) en analysant les résultats des audits et en les mettant en perspective avec l'évolution réelle et souhaitée de l'entreprise afin d'être dans un processus d'amélioration continue.
- Présenter la stratégie des ressources humaines, de la politique sociale et des choix organisationnels aussi bien auprès de la direction, que des collaborateurs, en sensibilisant sur les décisions prises et les conditions de leur intégration.
- A partir de la politique générale énoncée, proposer un plan d'actions et/ou d'amélioration couvrant l'intégration et l'expérience collaborateur (y compris des personnes en situation de handicap et/ou neuro-atypiques), et ce quel que soit son statut, son ancienneté ou encore l'étape de carrière du collaborateur (onboarding, développement des compétences, mobilité et offboarding).
- Mesurer les actions mises en place en matière de politique RH et organisationnelle grâce à l'établissement d'indicateurs (KPI tels que l'amélioration du sourcing candidat, la diversité, l'égalité femme-homme, le turnover, l'absentéisme, etc.) choisis en fonction de la stratégie précédemment définie et, si nécessaire, mener des actions correctives.
- Concevoir la marque employeur en lien avec les différents services de l'entreprise (communication, marketing, etc.) en s'appuyant sur les axes stratégiques et dans une dynamique de compétitivité et d'attractivité dans le recrutement.
- Valoriser l'entreprise et sa réputation institutionnelle auprès des partenaires externes afin de porter la vision RH, favoriser le rayonnement de l'entreprise ainsi que sa marque employeur grâce à sa contribution à la baisse de l'impact social et sociétal de l'entreprise et sa participation à des actions locales, nationales ou internationales.
- Évaluer la situation actuelle de l'entreprise en matière d'engagement social et sociétal en réalisant une veille sur les tendances RSE, les cadres réglementaires, les bonnes pratiques sectorielles et les attentes des parties prenantes pour identifier les axes d'amélioration adéquats à court, moyen et long terme par rapport aux moyens de l'entreprise.
- Co-construire l'alignement stratégique avec la direction générale et les autres fonctions (marketing, communication, achats, etc.) afin de définir les axes stratégiques de l'engagement social et sociétal en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise.
- Formaliser les actions RH en matière de diversité et d'inclusion, de bien-être au travail et de QVCT, de développement des compétences durables, de réduction de l'empreinte carbone/eau et établir des indicateurs mesurables pour suivre et évaluer les actions menées en s'appuyant sur le cadre réglementaire (CSRD notamment) et les axes stratégiques de l'entreprise.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de communication interne régulières par des moyens pédagogiques innovants et/ou des prestataires et des collaborations externes (associations, etc...) afin d'informer et d'améliorer les connaissances des collaborateurs sur les enjeux de l'engagement social et sociétal de l'entreprise, d'une part, et afin de diffuser et ancrer des valeurs éthiques et de responsabilité à tous les niveaux de l'organisation d'autre part.

- Soutenir l'engagement social et sociétal en encourageant les initiatives des collaborateurs et en s'appuyant sur un réseau de collaborateurs référents promoteurs pour répondre aux critères, accompagner l'entreprise dans l'atteinte de ses objectifs RSE et contribuer au développement durable (impact carbone, diminution des déchets et de la consommation d'énergie, etc.).
- Développer des politiques de recrutement inclusives en favorisant l'égalité des chances, en luttant contre toutes les formes de discrimination (charte, actions de sensibilisation, sanctions, anonymisation des CV, politique handicap, etc.), en promouvant la mixité et la diversité sous toutes ses formes afin de favoriser le recrutement des talents.
- Améliorer les conditions de travail en s'appuyant sur les remontées terrain et les délégués du personnel afin de faire progresser la santé et la sécurité des collaborateurs (DUERP, prévention des risques psychosociaux, prévention du harcèlement, etc.) et d'optimiser le bien-être, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs.
- Dialoguer avec les partenaires sociaux en animant le CSE et en particulier sur le champ de l'engagement social et sociétal (accords GEPP, accords QVCT) pour répondre aux exigences réglementaires, aux attentes des collaborateurs et renforcer ainsi le dialogue social.
- Piloter et analyser les indicateurs de performance des actions menées à l'égard de l'engagement des collaborateurs, de la marque employeur, de la performance sociale et environnementale pour définir les axes d'amélioration et optimiser l'utilisation des ressources.
- Communiquer ou co-construire les actions de communication sur les avancées et les défis de l'entreprise en matière d'engagement social et sociétal (Rapport RSE, CSRD, Déclaration de performance extra-financière, normes ISO 26000, etc.) auprès des parties prenantes internes et externes afin de faire rayonner l'entreprise.
- Auditer les processus existants en matière de recrutement, d'intégration, de gestion de carrière, de paie, d'administration du personnel et de digitalisation des process RH (SIRH) en cartographiant les parties prenantes, les supports existants et en travaillant avec les métiers et les équipes techniques (ateliers, entretiens...) afin d'aboutir à des recommandations et des améliorations de la performance et de l'expérience collaborateur.
- Implémenter les projets et les améliorations des processus RH, en collaborant avec l'équipe projet (IT, prestataires externes et métiers) dans un objectif d'efficacité, de gain de temps, de coûts et de respect de la RGPD, sur des tâches à faible valeur ajoutée de la direction des ressources humaines et de la paie.
- Piloter et valider la gestion de la paie en animant l'équipe de gestionnaire de paie et en s'assurant de la qualité et de l'adéquation des paramètres et processus définis à des fins de maîtrise de la masse salariale, d'efficacité opérationnelle (diminution temps homme et anomalies) et de maintien de la conformité suite aux évolutions légales, réglementaires ou internes (accords d'entreprise...).
- Analyser les données du marché en matière de rémunération en conduisant une veille ciblée (enquêtes salariales, benchmarking, études sectorielles) pour positionner l'entreprise par rapport à la concurrence.
- Définir une politique de rémunération compétitive et équitable pour tous les collaborateurs en se fondant sur l'analyse marché et les capacités internes afin que l'entreprise soit attractive, que les performances individuelles et collectives soient optimales et permettent la rétention des collaborateurs.
- Piloter les systèmes d'évaluation de la performance liés à la rémunération, aux augmentations et bonus à travers un système d'évaluation clair et équitable qui encourage la performance de chacun à sa juste valeur, l'engagement et la reconnaissance des collaborateurs.
- Négocier et valider les avantages sociaux à travers le dialogue social (CSE par exemple) dont notamment la mutuelle, la prévoyance et l'épargne salariale dans un objectif d'attractivité et de fidélisation, d'optimisation fiscale et sociale ainsi que de renforcement de l'engagement et de la motivation.
- Évaluer l'impact du changement RH et/ou organisationnel sur les équipes, les compétences et l'organisation du travail afin de gérer efficacement le changement et anticiper les défis humains, techniques et organisationnels.
- Identifier les résistances potentielles au changement et/ou les points de friction en planifiant les formations, les recrutements et/ou les réorganisations nécessaires pour anticiper les perturbations organisationnelles.
- Élaborer des plans de communication clairs, continus et accessibles sur le changement RH et/ou organisationnel en s'adaptant à tous les collaborateurs (y compris ceux en situation de handicap) afin de créer du sens et de l'adhésion, donner une vision commune et prévenir les interprétations erronées.
- Mettre en place des actions répondant aux besoins et profils des collaborateurs par la formation (dont personnes en situation de handicap), le développement des compétences et des modifications dans l'organisation du travail, ainsi que par des actions de soutien aux managers, afin de mener à bien la conduite du changement.
- Gérer les aspects sociaux du changement RH et/ou organisationnel à travers les négociations avec les différentes parties prenantes et éventuellement un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) afin d'engager un dialogue social constructif et anticiper ou désamorcer les conflits.
- Piloter l'organisation du travail à partir des fiches de tâches et des fiches de postes de l'équipe RH en fonction des

compétences et du potentiel de chacun, en donnant de l'autonomie et en encourageant la prise d'initiative afin de répondre aux enjeux de l'entreprise.

- Promouvoir le travail collaboratif entre les différentes spécialités RH (recrutement, paie, formation, etc.) en fixant des objectifs SMART, en définissant des processus interfonctionnels clairs et en utilisant un SIRH intégré pour permettre le partage d'informations en temps réel réduisant les silos de fonctions et de données, dans le respect de la RGPD.
- Accompagner les collaborateurs de l'équipe RH et évaluer les compétences individuelles en identifiant les besoins en développement et en organisant leur GEPP pour anticiper les évolutions des métiers RH.
- Anticiper et gérer la résolution de conflit dans l'équipe RH de manière équitable et respectueuse en restaurant la coopération, en rendant la collaboration de nouveau possible et productive grâce à la facilitation pour trouver des points d'entente ou des compromis qui préservent le respect mutuel et la capacité à travailler ensemble.
- Concevoir et mettre à disposition des responsables de service des outils d'animation des équipes (formation, coaching, moment de convivialité, etc.) en s'assurant de les adapter aux contraintes métiers pour renforcer et soutenir le management de proximité.
- Formaliser et cadrer une organisation du travail harmonisée au niveau de l'entreprise en fournissant des outils de management et de pilotage des collaborateurs pour le contrôle des tâches et des activités (fiche de poste, entretiens annuels, tableaux de bord).
- Conseiller les responsables de services et valider les décisions (recrutement, mobilité et promotion, suivi des personnes en situation de handicap, sanction, etc.) en respectant le droit du travail et la convention collective et en informant sur les procédures afin de veiller au respect des droits du collaborateur et de prévenir éventuellement des risques prud'homaux.
- Diagnostiquer et analyser les situations de crise en identifiant les signaux faibles d'une crise potentielle (tensions, rumeurs, indicateurs sociaux anormaux, etc.) et en évaluant l'ampleur et la gravité de la crise ainsi que son potentiel d'escalade dans l'objectif de mettre en place des actions d'apaisement avant le déclenchement d'une crise.
- Mettre en œuvre des actions pour désamorcer la crise en conseillant la direction sur les risques juridiques et en appliquant les procédures légales en fonction de la crise (discrimination, atteinte à la réputation de l'entreprise, etc.).
- Assurer une communication efficiente et contrôlée de l'information liée à la crise en élaborant des messages clairs, cohérents et transparents, adaptés aux différentes parties prenantes (internes, externes, médias) afin de renforcer les relations avec les médias et d'autres interlocuteurs (Autorités, élus locaux, association de consommateurs, etc.) et de maîtriser la communication (image, réputation).
- Apporter un soutien aux différentes parties prenantes en se basant sur différentes actions et/ou outils (réunions avec le personnel, mise en place d'un soutien psychologique, etc.) afin de limiter les conséquences humaines de la crise.
- Gérer la sortie de crise et en tirer des enseignements pour améliorer la réponse à d'éventuelles nouvelles crises en tenant compte du retour d'expérience.

Blocs de compétences

RNCP41803BC01 — Concevoir la stratégie des ressources humaines dans une perspective durable et engagée

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la veille légale, réglementaire ainsi que de prospective et de recherche dans le champ des ressources humaines afin d'anticiper les évolutions et de les intégrer dans la stratégie générale de l'organisation.

Conduire un audit des ressources humaines et un audit social en évaluant de manière systémique les politiques, les pratiques et les procédures des ressources humaines, les performances sociales de l'entreprise incluant l'engagement des salariés, le droit du travail et de protection sociale, ainsi que la conformité avec les dispositions légales et/ou conventionnelles afin de situer l'entreprise eu égard aux normes, réglementations et positionnement RH de l'entreprise.

Émettre des recommandations sur la stratégie organisationnelle des ressources humaines (moyens, indicateurs financiers et budgétaires y compris sur les éléments de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), d'engagement social, de diversité et de bien-être au travail) en analysant les résultats des audits et en les mettant en perspective avec l'évolution réelle et souhaitée de l'entreprise afin d'être dans un processus d'amélioration continue.

Présenter la stratégie des ressources humaines, de la politique sociale et des choix organisationnels aussi bien auprès de la direction, que des collaborateurs, en sensibilisant sur les décisions prises et les conditions de leur

intégration.

A partir de la politique générale énoncée, proposer un plan d'actions et/ou d'amélioration couvrant l'intégration et l'expérience collaborateur (y compris des personnes en situation de handicap et/ou neuro-atypiques), et ce quel que soit son statut, son ancienneté ou encore l'étape de carrière du collaborateur (onboarding, développement des compétences, mobilité et offboarding).

Mesurer les actions mises en place en matière de politique RH et organisationnelle grâce à l'établissement d'indicateurs (KPI tels que l'amélioration du sourcing candidat, la diversité, l'égalité femme-homme, le turnover, l'absentéisme, etc.) choisis en fonction de la stratégie précédemment définie et, si nécessaire, mener des actions correctives.

Concevoir la marque employeur en lien avec les différents services de l'entreprise (communication, marketing, etc.) en s'appuyant sur les axes stratégiques et dans une dynamique de compétitivité et d'attractivité dans le recrutement.

Valoriser l'entreprise et sa réputation institutionnelle auprès des partenaires externes afin de porter la vision RH, favoriser le rayonnement de l'entreprise ainsi que sa marque employeur grâce à sa contribution à la baisse de l'impact social et sociétal de l'entreprise et sa participation à des actions locales, nationales ou internationales.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche appliquée.

RNCP41803BC02 — Piloter l'engagement social et sociétal

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer la situation actuelle de l'entreprise en matière d'engagement social et sociétal en réalisant une veille sur les tendances RSE, les cadres réglementaires, les bonnes pratiques sectorielles et les attentes des parties prenantes pour identifier les axes d'amélioration adéquats à court, moyen et long terme par rapport aux moyens de l'entreprise.

Co-construire l'alignement stratégique avec la direction générale et les autres fonctions (marketing, communication, achats, etc.) afin de définir les axes stratégiques de l'engagement social et sociétal en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise.

Formaliser les actions RH en matière de diversité et d'inclusion, de bien-être au travail et de QVCT, de développement des compétences durables, de réduction de l'empreinte carbone/eau et établir des indicateurs mesurables pour suivre et évaluer les actions menées en s'appuyant sur le cadre réglementaire (CSRD notamment) et les axes stratégiques de l'entreprise.

Mettre en place des actions de sensibilisation et de communication interne régulières par des moyens pédagogiques innovants et/ou des prestataires et des collaborations externes (associations, etc) afin d'informer et d'améliorer les connaissances des collaborateurs sur les enjeux de l'engagement social et sociétal de l'entreprise, d'une part, et afin de diffuser et ancrer des valeurs éthiques et de responsabilité à tous les niveaux de l'organisation d'autre part.

Soutenir l'engagement social et sociétal en encourageant les initiatives des collaborateurs et en s'appuyant sur un réseau de collaborateurs référents promoteurs pour répondre aux critères, accompagner l'entreprise dans l'atteinte de ses objectifs RSE et contribuer au développement durable (impact carbone, diminution des déchets et de la consommation d'énergie, etc.).

Développer des politiques de recrutement inclusives en favorisant l'égalité des chances, en luttant contre toutes les formes de discrimination (charte, actions de sensibilisation, sanctions, anonymisation des CV, politique handicap, etc.), en promouvant la mixité et la diversité sous toutes ses formes afin de favoriser le recrutement des talents.

Améliorer les conditions de travail en s'appuyant sur les remontées terrain et les délégués du personnel afin de faire progresser la santé et la sécurité des collaborateurs (DUERP, prévention des risques psychosociaux, prévention du harcèlement, etc.) et d'optimiser le bien-être, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs.

Dialoguer avec les partenaires sociaux en animant le CSE et en particulier sur le champ de l'engagement social et sociétal (accords GEPP, accords QVCT) pour répondre aux exigences réglementaires, aux attentes des collaborateurs et renforcer ainsi le dialogue social.

Piloter et analyser les indicateurs de performance des actions menées à l'égard de l'engagement des collaborateurs, de la marque employeur, de la performance sociale et environnementale pour définir les axes d'amélioration et optimiser l'utilisation des ressources.

Communiquer ou co-construire les actions de communication sur les avancées et les défis de l'entreprise en matière d'engagement social et sociétal (Rapport RSE, CSRD, Déclaration de Performance Extra-Financière, normes ISO 26000, etc.) auprès des parties prenantes internes et externes afin de faire rayonner l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle.

RNCP41803BC03 — Développer les performances RH et accompagner le changement organisationnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Auditer les processus existants en matière de recrutement, d'intégration, de gestion de carrière, de paie, d'administration du personnel et de digitalisation des process RH (SIRH) en cartographiant les parties prenantes, les supports existants et en travaillant avec les métiers et les équipes techniques (ateliers, entretiens...) afin d'aboutir à des recommandations et des améliorations de la performance et de l'expérience collaborateur.

Implémenter les projets et les améliorations des processus RH, en collaborant avec l'équipe projet (IT, prestataires externes et métiers) dans un objectif d'efficacité, de gain de temps, de coûts et de respect de la RGPD, sur des tâches à faible valeur ajoutée de la direction des ressources humaines et de la paie.

Piloter et valider la gestion de la paie en animant l'équipe de gestionnaire de paie et en s'assurant de la qualité et de l'adéquation des paramètres et processus définis à des fins de maîtrise de la masse salariale, d'efficacité opérationnelle (diminution temps homme et anomalies) et de maintien de la conformité suite aux évolutions légales, réglementaires ou internes (accords d'entreprise...).

Analyser les données du marché en matière de rémunération en conduisant une veille ciblée (enquêtes salariales, benchmarking, études sectorielles) pour positionner l'entreprise par rapport à la concurrence.

Définir une politique de rémunération compétitive et équitable pour tous les collaborateurs en se fondant sur l'analyse marché et les capacités internes afin que l'entreprise soit attractive, que les performances individuelles et collectives soient optimales et permettent la rétention des collaborateurs.

Piloter les systèmes d'évaluation de la performance liés à la rémunération, aux augmentations et bonus à travers un système d'évaluation clair et équitable qui encourage la performance de chacun à sa juste valeur, l'engagement et la reconnaissance des collaborateurs.

Négocier et valider les avantages sociaux à travers le dialogue social (CSE par exemple) dont notamment la mutuelle, la prévoyance et l'épargne salariale dans un objectif d'attractivité et de fidélisation, d'optimisation fiscale et sociale ainsi que de renforcement de l'engagement et de la motivation.

Évaluer l'impact du changement RH et/ou organisationnel sur les équipes, les compétences et l'organisation du travail afin de gérer efficacement le changement et anticiper les défis humains, techniques et organisationnels.

Identifier les résistances potentielles au changement et/ou les points de friction en planifiant les formations, les recrutements et/ou les réorganisations nécessaires pour anticiper les perturbations organisationnelles.

Élaborer des plans de communication clairs, continus et accessibles sur le changement RH et/ou organisationnel en s'adaptant à tous les collaborateurs (y compris ceux en situation de handicap) afin de créer du sens et de l'adhésion, donner une vision commune et prévenir les interprétations erronées.

Mettre en place des actions répondant aux besoins et profils des collaborateurs par la formation (dont personnes en situation de handicap), le développement des compétences et des modifications dans l'organisation du travail, ainsi que par des actions de soutien aux managers, afin de mener à bien la conduite du changement.

Gérer les aspects sociaux du changement RH et/ou organisationnel à travers les négociations avec les différentes parties prenantes et éventuellement un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) afin d'engager un dialogue social constructif et anticiper ou désamorcer les conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle.

RNCP41803BC04 — Manager les équipes RH et gérer les crises individuelles et/ou collectives

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter l'organisation du travail à partir des fiches de tâches et des fiches de postes de l'équipe RH en fonction des compétences et du potentiel de chacun, en donnant de l'autonomie et en encourageant la prise d'initiative afin de répondre aux enjeux de l'entreprise.

Promouvoir le travail collaboratif entre les différentes spécialités RH (recrutement, paie, formation, etc.) en fixant des objectifs SMART, en définissant des processus interfonctionnels clairs et en utilisant un SIRH intégré pour permettre le partage d'informations en temps réel réduisant les silos de fonctions et de données, dans le respect de la RGPD.

Accompagner les collaborateurs de l'équipe RH et évaluer les compétences individuelles en identifiant les besoins en développement et en organisant leur GEPP pour anticiper les évolutions des métiers RH.

Anticiper et gérer la résolution de conflit dans l'équipe RH de manière équitable et respectueuse en restaurant la coopération, en rendant la collaboration de nouveau possible et productive grâce à la facilitation pour trouver des points d'entente ou des compromis qui préservent le respect mutuel et la capacité à travailler ensemble.

Concevoir et mettre à disposition des responsables de service des outils d'animation des équipes (formation,

coaching, moment de convivialité, etc.) en s'assurant de les adapter aux contraintes métiers pour renforcer et soutenir le management de proximité.

Formaliser et cadrer une organisation du travail harmonisée au niveau de l'entreprise en fournissant des outils de management et de pilotage des collaborateurs pour le contrôle des tâches et des activités (fiche de poste, entretiens annuels, tableaux de bord).

Conseiller les responsables de services et valider les décisions (recrutement, mobilité et promotion, suivi des personnes en situation de handicap, sanction, etc.) en respectant le droit du travail et la convention collective et en informant sur les procédures afin de veiller au respect des droits du collaborateur et de prévenir éventuellement des risques prud'homaux.

Diagnostiquer et analyser les situations de crise en identifiant les signaux faibles d'une crise potentielle (tensions, rumeurs, indicateurs sociaux anormaux, etc.) et en évaluant l'ampleur et la gravité de la crise ainsi que son potentiel d'escalade dans l'objectif de mettre en place des actions d'apaisement avant le déclenchement d'une crise.

Mettre en œuvre des actions pour désamorcer la crise en conseillant la direction sur les risques juridiques et en appliquant les procédures légales en fonction de la crise (discrimination, atteinte à la réputation de l'entreprise, etc.).

Assurer une communication efficiente et contrôlée de l'information liée à la crise en élaborant des messages clairs, cohérents et transparents, adaptés aux différentes parties prenantes (internes, externes, médias) afin de renforcer les relations avec les médias et d'autres interlocuteurs (Autorités, élus locaux, association de consommateurs, etc.) et de maîtriser la communication (image, réputation).

Apporter un soutien aux différentes parties prenantes en se basant sur différentes actions et/ou outils (réunions avec le personnel, mise en place d'un soutien psychologique, etc.) afin de limiter les conséquences humaines de la crise.

Gérer la sortie de crise et en tirer des enseignements pour améliorer la réponse à d'éventuelles nouvelles crises en tenant compte du retour d'expérience.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle de groupe avec remise d'un rapport écrit et soutenance orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Manager des ressources humaines s'exerce dans tous les secteurs d'activités, aussi bien dans les grandes entreprises que dans les PME-PMI françaises et étrangères, les filiales de multinationales, les cabinets et prestataires, les collectivités territoriales et le monde associatif.

L'activité et l'étendue des missions varient selon le secteur, la taille de la structure et du périmètre de la population gérée.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé des ressources humaines
- Responsable des ressources humaines/Adjoint au responsable des ressources humaines
- Responsable du développement des ressources humaines
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Directeur des ressources humaines
- Talent Acquisition Specialist
- HR Business Partner
- Consultant en ressources humaines/Consultant en recrutement

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

Pour une entrée en 1^{re} année du parcours : avoir validé un niveau 6 (type Licence, Bachelor, certification professionnelle ou équivalent) dans un des domaines suivants : ressources humaines, sciences de gestion, sciences sociales, sciences humaines.

Pour une entrée en 2^e année du parcours : avoir validé un niveau 6 (type Master 1, Mastère, certification professionnelle ou équivalent) dans un des domaines suivants : ressources humaines ou selon les cas, administration économique et sociale (AES), droit social, sciences humaines, psychologie ou sociologie.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir suivi le volume horaire minimum précisé dans le règlement pédagogique.

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

- le président du jury : professionnel externe, directeur ou chef d'entreprise du secteur,
- le directeur du titre,
- 3 professionnels externes à l'organisme certificateur, exerçant dans le secteur.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- le président du jury : professionnel externe, directeur ou chef d'entreprise du secteur,
- 1 professionnel externe à l'organisme certificateur, exerçant dans le secteur,
- 1 membre de l'organisme de formation.

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	6 809 €
Selon la branche	5 782 € – 6 885 €
Prise en charge	Branches concernées
6 809 €	Valeur par défaut · 174 branches
6 885 €	CPNE autoroutes, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des Télécoms, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNE industries alimentaires diverses
6 465 €	CPNE Banque, CPNE Travail Temporaire, CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 113 €	CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP du négoce des matériaux de construction

6 631 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 503 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
6 858 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
6 656 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
6 566 €	CPNEFP Commerce à distance
6 518 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
6 300 €	CPNEFP de la métallurgie
5 808 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
5 782 €	CPNEFP des commerces de gros

Base légale

Date de décision	18/12/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2030
Date de dernière délivrance possible	18/12/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	421	0	89 %	—
2023	431	0	84 %	69 %
2022	354	1	97 %	63 %
2021	332	1	95 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37748

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP38069, RNCP38112, RNCP38460, RNCP38489, RNCP38493, RNCP38824, RNCP38833, RNCP39242, RNCP39364, RNCP39595, RNCP39864, RNCP40244

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.inseec.com/program/msc-manager-des-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41803/>

Où se former

Formations référencées	2
------------------------	---

Organismes	2
Régions couvertes	1
Prix indicatif	10 900 € – 13 450 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 09/2025 à 06/2028

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