

Manager ressources humaines

RNCP41883 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315, 315r
Formacode(s)	33054, 32154, 44508
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/01/2026
Date d'échéance	28/01/2029

Certificateur(s)

ESUP GROUP · SIRET : 80799301900106

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Lyon	80799301900031	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Rennes	80799301900056	Former et organiser l'évaluation
EFFOR ACADEMY	95145403200024	Former et organiser l'évaluation
QWALLY	95145403200032	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager Ressources Humaines conçoit et déploie la stratégie RH en cohérence avec les orientations économiques, sociales et environnementales de l'organisation. Il pilote le développement des compétences et des talents à travers la GEPP, le recrutement, la formation et la gestion des carrières, tout en renforçant l'engagement et la fidélisation des collaborateurs. Garant de la conformité administrative et sociale, il sécurise la paie et modernise les processus grâce aux outils numériques et à la digitalisation des pratiques RH. Acteur central du dialogue social, il prévient les risques, anime les relations avec les partenaires sociaux et développe la QVCT. Par son rôle à la fois stratégique et opérationnel, il accompagne les transformations de l'entreprise, intègre les enjeux RSE, favorise des pratiques inclusives et contribue durablement à sa performance globale.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration de la stratégie RH et déploiement auprès des managers

- Élaboration de la stratégie RH à partir de la veille, d'audits, diagnostics et études réalisés, proposition d'orientation et déclinaison en plan d'actions.
- Ajustement de la stratégie et plans d'actions RH à la politique RSE.
- Contrôle et évaluation des plans d'actions RH grâce au reporting et l'analyse des KPIs RH - identification des axes d'amélioration stratégiques.
- Accompagnement des managers dans le déploiement des politiques RH.
- Élaboration et pilotage du budget RH.

Pilotage du développement des RH

- Anticipation et structuration des besoins RH : Conception et mise en œuvre d'une stratégie de GEPP / Définition et pilotage de la politique de recrutement et d'intégration.
- Développement des compétences et de la performance : Développement et supervision d'une stratégie de formation et de développement des compétences / Pilotage du processus d'évaluation de la performance et de la gestion des talents / Pilotage de la mobilité interne et de la gestion des carrières.
- Engagement et fidélisation des talents : Mise en œuvre de politiques de rémunération attractives et équitables / Développement de la marque employeur à travers des actions ciblées pour attirer et fidéliser les talents.

Pilotage des processus d'administration du personnel et de la paie

- Pilotage de la gestion administrative des dossiers du personnel et suivi des effectifs.
- Coordination du traitement de la paie et des déclarations sociales.
- Mise en conformité des processus administratifs RH.
- Mise à jour des données RH et des procédures en fonction des évolutions législatives.
- Pilotage de l'optimisation et de la digitalisation des processus RH.
- Gestion / supervision des relations avec les organismes sociaux et partenaires externes (mutuelles, organismes de prévoyance, fournisseurs de SIRH).

Pilotage, organisation et animation du dialogue social

- Elaboration et pilotage du dialogue social (stratégie et relations avec les partenaires sociaux).
- Organisation et pilotage des relations avec les instances représentatives du personnel (CSE, syndicats).
- Préparation, négociation et suivi des accords collectifs.
- Développement de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

Management des hommes, des projets RH

et accompagnement du changement

- Encadrement et animation des équipes RH.
- Conduite des transformations RH (digitalisation, hybridation du travail, nouvelles pratiques managériales ou de travail, restructuration) et accompagnement au changement.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Organiser et conduire un dispositif de

veille stratégique, sectorielle, technologique et juridique en exploitant des sources fiables (analyses de marché, évolutions légales et réglementaires, tendances RH) pour anticiper les évolutions et identifier les opportunités et contraintes impactant la stratégie RH de l'organisation.

Réaliser un audit organisationnel des pratiques RH en mobilisant des outils de recueil et d'analyse spécifiques afin de structurer une vision globale et proposer des actions d'optimisation alignées avec les enjeux stratégiques.

Prioriser les enjeux RH identifiés en croisant les résultats de la veille et des audits RH via des matrices d'analyse afin de formuler des orientations stratégiques adaptées aux besoins de l'organisation.

Concevoir et présenter une stratégie RH en s'appuyant sur les résultats d'audits RH spécifiques et la veille, en mobilisant des analyses adaptées aux enjeux humains pour formuler des orientations alignées sur les objectifs économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise.

Structurer un plan stratégique RH en élaborant des actions concrètes, des ressources nécessaires, à l'aide de méthodologies de gestion de projet (roadmaps, tableaux de bord) pour garantir une mise en œuvre efficace et mesurable des priorités RH.

Concevoir un cadre stratégique alignant la politique RH avec la politique RSE en identifiant les leviers RH permettant de promouvoir la diversité, l'inclusion et la responsabilité environnementale, et en formulant des orientations stratégiques concrètes.

Définir et déployer des politiques RH éco-responsables en intégrant les enjeux environnementaux (réduction de l'empreinte carbone, digitalisation des processus, promotion de la mobilité douce) afin de contribuer aux objectifs de développement durable de l'entreprise et renforcer son engagement sociétal.

Suivre et évaluer la mise en œuvre et les effets des actions RH liées à la RSE en s'appuyant sur des outils de pilotage (indicateurs ESG, enquêtes internes, reporting RSE) pour identifier les ajustements nécessaires en matière de la performance sociale, environnementale et économique de l'organisation.

Définir un système d'évaluation de la politique RH en identifiant des indicateurs de performance clés (KPIs RH, retour sur investissement, climat social, engagement des collaborateurs) et en mobilisant des outils de suivi (tableaux de bord, enquêtes internes, reporting) pour mesurer l'impact des actions RH et ajuster les priorités stratégiques.

Déployer des dispositifs de communication interne et externe en mobilisant des outils numériques collaboratifs

accessibles aux personnes en situation de handicap pour promouvoir et vulgariser la stratégie RH auprès des parties prenantes dans une logique inclusive.

Accompagner les managers dans l'interprétation et l'exploitation des KPIs RH en s'appuyant sur des outils analytiques afin de les aider à ajuster leur gestion des équipes et leurs décisions stratégiques en matière de ressources humaines.

Sensibiliser et aligner les managers avec la culture et les valeurs RH de l'entreprise en mettant en place des dispositifs d'accompagnement dédiés (coaching, mentoring, leadership RH) afin d'assurer une application cohérente et engageante des politiques RH sur le terrain.

Définir, structurer et suivre les budgets RH (formation, recrutement, rémunération, outils RH, digitalisation) en alignant les investissements avec les priorités stratégiques et en optimisant les coûts pour garantir une gestion efficace et durable des ressources humaines.

Élaborer une cartographie des métiers et compétences en utilisant des outils spécifiques (SIRH, logiciels de GPEC solution d'analyse prédictive) pour anticiper les besoins en ressources humaines et optimiser la gestion des talents.

Superviser le recrutement et l'intégration des collaborateurs en mettant en place des processus inclusifs et accessibles, en respectant les obligations légales et éthiques et en mobilisant des outils numériques avancés pour garantir une adéquation entre les profils recrutés, les besoins de l'entreprise et les obligations d'égalité des chances.

Mettre en œuvre des plans de développement des compétences en s'appuyant sur l'analyse des besoins individuels et collectifs (entretiens professionnels, cartographie des compétences, diagnostics RH) et en mobilisant des dispositifs adaptés (bilan de compétences, formations internes) afin d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Définir et mettre en œuvre une stratégie de mobilité interne et d'évolution professionnelle en structurant des dispositifs de suivi des parcours collaborateurs et en mobilisant des outils d'anticipation des besoins RH (cartographie des compétences, workforce planning) afin de favoriser la rétention des talents et l'adéquation des compétences aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Définir et mettre en œuvre des politiques de rémunération équitables et attractives en s'appuyant sur les obligations légales et conventionnelles (respect des grilles salariales, égalité professionnelle femmes-hommes, index de l'égalité professionnelle), et en s'appuyant sur des benchmarks et analyses internes afin de garantir l'attractivité et l'équité des pratiques.

Renforcer la marque employeur en développant des campagnes de communication digitale et en participant à des événements pour améliorer les indicateurs d'attractivité de l'entreprise et de rétention des talents

Superviser la gestion des dossiers du personnel dans le respect de la réglementation, en utilisant des outils de gestion RH (SIRH, bases de données collaboratives) afin d'assurer l'exactitude et la mise à jour des informations tout au long du cycle de vie des collaborateurs (contrats, absences, congés, mutations).

Contrôler le suivi des effectifs à l'aide d'indicateurs RH pertinents pour anticiper les besoins en ressources humaines et garantir une gestion optimisée des mouvements du personnel.

Superviser le traitement de la paie en s'assurant de l'application des règles légales et conventionnelles à l'aide de logiciels de paie (ADP, SAP, Silae) pour garantir l'exactitude des salaires et des cotisations sociales.

Coordonner les déclarations sociales en assurant un suivi rigoureux des obligations légales afin de prévenir tout risque de pénalités pour l'entreprise.

Garantir la conformité des pratiques administratives RH en assurant une veille juridique continue (évolutions légales, conventionnelles, jurisprudence) et en intégrant les obligations légales et conventionnelles dans les procédures internes afin d'assurer la sécurisation des pratiques RH et le respect des obligations réglementaires.

Contribuer à la modernisation et l'automatisation des processus RH en identifiant les besoins en digitalisation et en coordonnant la mise en œuvre des outils en lien avec les parties prenantes (DSI, éditeurs de logiciels, prestataires) afin d'améliorer l'efficacité des processus, réduire les erreurs et sécuriser la gestion des données RH.

Superviser les relations avec les organismes sociaux (URSSAF, caisses de retraite, mutuelles, OPCO) en assurant un suivi rigoureux des obligations déclaratives et contractuelles afin de garantir la conformité des pratiques RH et optimiser les dispositifs sociaux de l'entreprise.

Négocier les contrats et conventions avec les prestataires de services RH en utilisant des techniques de benchmark et d'analyse comparative afin d'optimiser les coûts et la qualité des prestations pour les collaborateurs.

Concevoir une stratégie de dialogue social en réalisant une analyse des enjeux sociaux internes et externes à l'aide d'un dispositif de veille sociale et réglementaire puis en définissant des actions et modalités adaptées (négociations, dispositifs de concertation, communication sociale) afin d'anticiper les risques sociaux et structurer un cadre de concertation cohérent avec la politique RH de l'entreprise.

Cartographier les parties prenantes du dialogue social, en identifiant leurs attentes et en définissant des axes de collaboration pour favoriser un climat social équilibré et constructif.

Conduire des actions de prévention des conflits sociaux en mettant en place des dispositifs d'écoute et de médiation pour anticiper les tensions et garantir un climat serein.

Planifier et animer les instances représentatives du personnel en assurant leur organisation, la conformité des processus et le suivi des engagements pris afin de garantir un dialogue social efficace et structuré.

Accompagner les managers et la direction dans leurs interactions avec les partenaires sociaux en leur apportant un appui stratégique et des conseils en communication sociale (explication des enjeux, techniques de négociation, posture à adopter) afin d'harmoniser les échanges et prévenir les tensions.

Préparer et conduire les négociations collectives dans le respect du cadre légal applicable, en analysant les données sociales et en mobilisant des techniques de négociation raisonnée afin d'aboutir à des accords équilibrés et acceptés par toutes les parties.

Formaliser, communiquer et suivre les accords collectifs en assurant leur transcription juridique, leur intégration dans les pratiques RH et l'évaluation de leur impact à l'aide d'indicateurs de suivi (satisfaction des salariés, respect des engagements financiers) afin d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

Concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail en structurant des actions adaptées (baromètres sociaux, cellules d'écoute, sensibilisation,) et en intégrant la gestion des normes de sécurité au travail et obligations en matière de santé au travail afin de promouvoir un environnement de travail sain, inclusif et adapté aux besoins des collaborateurs en situation de handicap.

Animer et piloter l'équipe RH en mobilisant des techniques de management participatif (réunions d'équipe, feedbacks réguliers, entretiens individuels) et en veillant à l'évolution et à l'équilibre des compétences au sein de l'équipe (mentorat, coaching, diversification des expertises) afin de renforcer la motivation, la cohésion et l'adaptabilité de la fonction RH aux enjeux stratégiques de l'organisation.

Définir et aligner les objectifs individuels et collectifs en utilisant des outils de planification afin d'assurer une contribution efficace de l'équipe RH à la stratégie et aux priorités de l'entreprise.

Concevoir et piloter des projets de transformation RH en élaborant une feuille de route claire et en mobilisant des méthodologies adaptées, tout en coordonnant l'équipe projet et en assurant l'optimisation des ressources budgétaires afin d'assurer une mise en œuvre maîtrisée et alignée sur la stratégie RH et les besoins opérationnels.

Anticiper les résistances et définir une stratégie d'accompagnement au changement en évaluant les impacts humains, organisationnels, juridiques et techniques des transformations RH, en mobilisant des outils de diagnostic spécifiques afin d'anticiper les obstacles et de structurer un plan d'accompagnement adapté aux enjeux du changement.

Déployer des dispositifs d'accompagnement au changement en structurant un plan d'action adapté (formation, coaching, communication, soutien individualisé), en mobilisant des méthodes d'accompagnement éprouvées (gestion des résistances, conduite du changement, suivi des impacts) et en intégrant une approche participative (ateliers de co-construction, groupes de travail, sensibilisation) afin de lever les freins, renforcer l'adhésion et garantir une transition fluide et durable.

Évaluer les effets des transformations RH sur la performance globale de l'organisation en exploitant des outils de data Analytics et l'Intelligence artificielle afin d'identifier les ajustements nécessaires et d'optimiser l'intégration durable des évolutions RH.

Blocs de compétences

RNCP41883BC01 — Élaborer la stratégie RH et déployer auprès des managers

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser et conduire un dispositif de

veille stratégique, sectorielle, technologique et juridique en exploitant des sources fiables (analyses de marché, évolutions légales et réglementaires, tendances RH) pour anticiper les évolutions et identifier les opportunités et contraintes impactant la stratégie RH de l'organisation.

Réaliser un audit organisationnel des pratiques RH en mobilisant des outils de recueil et d'analyse spécifiques afin de structurer une vision globale et proposer des actions d'optimisation alignées avec les enjeux stratégiques.

Prioriser les enjeux RH identifiés en croisant les résultats de la veille et des audits RH via des matrices d'analyse afin de formuler des orientations stratégiques adaptées aux besoins de l'organisation.

Concevoir et présenter une stratégie RH en s'appuyant sur les résultats d'audits RH spécifiques et la veille, en mobilisant des analyses adaptées aux enjeux humains pour formuler des orientations alignées sur les objectifs

économiques, sociaux et environnementaux de l'entreprise.

Structurer un plan stratégique RH en élaborant des actions concrètes, des ressources nécessaires, à l'aide de méthodologies de gestion de projet (roadmaps, tableaux de bord) pour garantir une mise en œuvre efficace et mesurable des priorités RH.

Concevoir un cadre stratégique alignant la politique RH avec la politique RSE en identifiant les leviers RH permettant de promouvoir la diversité, l'inclusion et la responsabilité environnementale, et en formulant des orientations stratégiques concrètes.

Définir et déployer des politiques RH éco-responsables en intégrant les enjeux environnementaux (réduction de l'empreinte carbone, digitalisation des processus, promotion de la mobilité douce) afin de contribuer aux objectifs de développement durable de l'entreprise et renforcer son engagement sociétal.

Suivre et évaluer la mise en œuvre et les effets des actions RH liées à la RSE en s'appuyant sur des outils de pilotage (indicateurs ESG, enquêtes internes, reporting RSE) pour identifier les ajustements nécessaires en matière de la performance sociale, environnementale et économique de l'organisation.

Définir un système d'évaluation de la politique RH en identifiant des indicateurs de performance clés (KPIs RH, retour sur investissement, climat social, engagement des collaborateurs) et en mobilisant des outils de suivi (tableaux de bord, enquêtes internes, reporting) pour mesurer l'impact des actions RH et ajuster les priorités stratégiques.

Déployer des dispositifs de communication interne et externe en mobilisant des outils numériques collaboratifs accessibles aux personnes en situation de handicap pour promouvoir et vulgariser la stratégie RH auprès des parties prenantes dans une logique inclusive.

Accompagner les managers dans l'interprétation et l'exploitation des KPIs RH en s'appuyant sur des outils analytiques afin de les aider à ajuster leur gestion des équipes et leurs décisions stratégiques en matière de ressources humaines.

Sensibiliser et aligner les managers avec la culture et les valeurs RH de l'entreprise en mettant en place des dispositifs d'accompagnement dédiés (coaching, mentoring, leadership RH) afin d'assurer une application cohérente et engageante des politiques RH sur le terrain.

Définir, structurer et suivre les budgets RH (formation, recrutement, rémunération, outils RH, digitalisation) en alignant les investissements avec les priorités stratégiques et en optimisant les coûts pour garantir une gestion efficace et durable des ressources humaines.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport d'activité basé sur la période entreprise + soutenance orale

RNCP41883BC02 — Piloter le développement des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une cartographie des métiers et compétences en utilisant des outils spécifiques (SIRH, logiciels de GPEC solution d'analyse prédictive) pour anticiper les besoins en ressources humaines et optimiser la gestion des talents.

Superviser le recrutement et l'intégration des collaborateurs en mettant en place des processus inclusifs et accessibles, en respectant les obligations légales et éthiques et en mobilisant des outils numériques avancés pour garantir une adéquation entre les profils recrutés, les besoins de l'entreprise et les obligations d'égalité des chances.

Mettre en œuvre des plans de développement des compétences en s'appuyant sur l'analyse des besoins individuels et collectifs (entretiens professionnels, cartographie des compétences, diagnostics RH) et en mobilisant des dispositifs adaptés (bilan de compétences, formations internes) afin d'accompagner l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Définir et mettre en œuvre une stratégie de mobilité interne et d'évolution professionnelle en structurant des dispositifs de suivi des parcours collaborateurs et en mobilisant des outils d'anticipation des besoins RH (cartographie des compétences, workforce planning) afin de favoriser la rétention des talents et l'adéquation des compétences aux enjeux stratégiques de l'entreprise.

Définir et mettre en œuvre des politiques de rémunération équitables et attractives en s'appuyant sur les obligations légales et conventionnelles (respect des grilles salariales, égalité professionnelle femmes-hommes, index de l'égalité professionnelle), et en s'appuyant sur des benchmarks et analyses internes afin de garantir l'attractivité et l'équité des pratiques.

Renforcer la marque employeur en développant des campagnes de communication digitale et en participant à des événements pour améliorer les indicateurs d'attractivité de l'entreprise et de rétention des talents.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

RNCP41883BC03 — Piloter les processus d'administration du personnel et de la paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Superviser la gestion des dossiers du personnel dans le respect de la réglementation, en utilisant des outils de gestion RH (SIRH, bases de données collaboratives) afin d'assurer l'exactitude et la mise à jour des informations tout au long du cycle de vie des collaborateurs (contrats, absences, congés, mutations).

Contrôler le suivi des effectifs à l'aide d'indicateurs RH pertinents pour anticiper les besoins en ressources humaines et garantir une gestion optimisée des mouvements du personnel.

Superviser le traitement de la paie en s'assurant de l'application des règles légales et conventionnelles à l'aide de logiciels de paie (ADP, SAP, Silae) pour garantir l'exactitude des salaires et des cotisations sociales.

Coordonner les déclarations sociales en assurant un suivi rigoureux des obligations légales afin de prévenir tout risque de pénalités pour l'entreprise.

Garantir la conformité des pratiques administratives RH en assurant une veille juridique continue (évolutions légales, conventionnelles, jurisprudence) et en intégrant les obligations légales et conventionnelles dans les procédures internes afin d'assurer la sécurisation des pratiques RH et le respect des obligations réglementaires.

Contribuer à la modernisation et l'automatisation des processus RH en identifiant les besoins en digitalisation et en coordonnant la mise en œuvre des outils en lien avec les parties prenantes (DSI, éditeurs de logiciels, prestataires) afin d'améliorer l'efficacité des processus, réduire les erreurs et sécuriser la gestion des données RH.

Superviser les relations avec les organismes sociaux (URSSAF, caisses de retraite, mutuelles, OPCO) en assurant un suivi rigoureux des obligations déclaratives et contractuelles afin de garantir la conformité des pratiques RH et optimiser les dispositifs sociaux de l'entreprise.

Négocier les contrats et conventions avec les prestataires de services RH en utilisant des techniques de benchmark et d'analyse comparative afin d'optimiser les coûts et la qualité des prestations pour les collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

RNCP41883BC04 — Piloter, organiser et animer le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir une stratégie de dialogue social en réalisant une analyse des enjeux sociaux internes et externes à l'aide d'un dispositif de veille sociale et réglementaire puis en définissant des actions et modalités adaptées (négociations, dispositifs de concertation, communication sociale) afin d'anticiper les risques sociaux et structurer un cadre de concertation cohérent avec la politique RH de l'entreprise.

Cartographier les parties prenantes du dialogue social, en identifiant leurs attentes et en définissant des axes de collaboration pour favoriser un climat social équilibré et constructif.

Conduire des actions de prévention des conflits sociaux en mettant en place des dispositifs d'écoute et de médiation pour anticiper les tensions et garantir un climat serein.

Planifier et animer les instances représentatives du personnel en assurant leur organisation, la conformité des processus et le suivi des engagements pris afin de garantir un dialogue social efficace et structuré.

Accompagner les managers et la direction dans leurs interactions avec les partenaires sociaux en leur apportant un appui stratégique et des conseils en communication sociale (explication des enjeux, techniques de négociation, posture à adopter) afin d'harmoniser les échanges et prévenir les tensions.

Préparer et conduire les négociations collectives dans le respect du cadre légal applicable, en analysant les données sociales et en mobilisant des techniques de négociation raisonnée afin d'aboutir à des accords équilibrés et acceptés par toutes les parties.

Formaliser, communiquer et suivre les accords collectifs en assurant leur transcription juridique, leur intégration dans les pratiques RH et l'évaluation de leur impact à l'aide d'indicateurs de suivi (satisfaction des salariés, respect des engagements financiers) afin d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

Concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail en structurant des actions adaptées (baromètres sociaux, cellules d'écoute, sensibilisation,) et en intégrant la gestion des normes de sécurité au travail et obligations en matière de santé au travail afin de promouvoir un environnement de travail sain, inclusif et adapté aux besoins des collaborateurs en situation de handicap.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

RNCP41883BC05 — Manager les hommes, les projets RH et accompagner le changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Animer et piloter l'équipe RH en mobilisant des techniques de management participatif (réunions d'équipe, feedbacks réguliers, entretiens individuels) et en veillant à l'évolution et à l'équilibre des compétences au sein de l'équipe (mentorat, coaching, diversification des expertises) afin de renforcer la motivation, la cohésion et l'adaptabilité de la fonction RH aux enjeux stratégiques de l'organisation.

Définir et aligner les objectifs individuels et collectifs en utilisant des outils de planification afin d'assurer une contribution efficace de l'équipe RH à la stratégie et aux priorités de l'entreprise.

Concevoir et piloter des projets de transformation RH en élaborant une feuille de route claire et en mobilisant des méthodologies adaptées, tout en coordonnant l'équipe projet et en assurant l'optimisation des ressources budgétaires afin d'assurer une mise en œuvre maîtrisée et alignée sur la stratégie RH et les besoins opérationnels.

Anticiper les résistances et définir une stratégie d'accompagnement au changement en évaluant les impacts humains, organisationnels, juridiques et techniques des transformations RH, en mobilisant des outils de diagnostic spécifiques afin d'anticiper les obstacles et de structurer un plan d'accompagnement adapté aux enjeux du changement.

Déployer des dispositifs d'accompagnement au changement en structurant un plan d'action adapté (formation, coaching, communication, soutien individualisé), en mobilisant des méthodes d'accompagnement éprouvées (gestion des résistances, conduite du changement, suivi des impacts) et en intégrant une approche participative (ateliers de co-construction, groupes de travail, sensibilisation) afin de lever les freins, renforcer l'adhésion et garantir une transition fluide et durable.

Évaluer les effets des transformations RH sur la performance globale de l'organisation en exploitant des outils de data Analytics et l'Intelligence artificielle afin d'identifier les ajustements nécessaires et d'optimiser l'intégration durable des évolutions RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas (mode projet ;
collectif) + soutenance orale individuelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Manager Ressources Humaines (RH) s'inscrit au cœur des stratégies organisationnelles et des dynamiques humaines de l'entreprise. En tant que pivot entre la direction stratégique et les équipes opérationnelles, ce professionnel joue un rôle clé dans la conception, la mise en œuvre, et l'évaluation des politiques RH, tout en assurant leur adéquation avec les objectifs globaux de l'organisation et leur alignement avec la politique RSE.

Le poste de Manager Ressources Humaines s'exerce dans tous les secteurs d'activité, publics comme privés (industrie, services, santé, finance, secteur associatif, collectivités territoriales), dès lors que l'organisation dispose d'une fonction RH structurée.

Il s'exerce principalement dans des entreprises de taille intermédiaire ou de grande taille, mais peut également concerner des PME ou des structures multisites disposant d'un pôle RH à piloter.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Adjoint / Adjointe à la direction des ressources humaines
- Adjoint / Adjointe au responsable des ressources humaines
- Adjoint / Adjointe au responsable du personnel
- Chargé / Chargée de gestion des expatriés
- Chef du personnel
- Chef du service du personnel
- Coordinateur / Coordinatrice ressources humaines
- Directeur / Directrice des relations sociales
- Directeur / Directrice du personnel
- Responsable administratif / Responsable administrative du personnel
- Responsable administratif / Responsable administrative et de gestion du personnel
- Responsable de l'administration du personnel
- Responsable de la gestion administrative du personnel
- Responsable de la gestion des Ressources Humaines

- Responsable de la gestion du personnel
- Responsable des relations du travail
- Responsable des relations sociales
- Responsable des Ressources Humaines -RRH-
- Responsable du personnel
- Responsable paie et administration du personnel

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Bien que le métier de Manager Ressources Humaines ne soit pas une profession réglementée, il s'exerce dans un environnement fortement encadré par le droit du travail et les normes sociales.

La certification prend donc en compte l'acquisition de compétences liées à la veille juridique, à l'application des obligations légales et conventionnelles, et à la sécurisation des pratiques RH. À titre d'exemple, les candidats sont formés à la gestion des contrats de travail, au respect du RGPD, à l'égalité professionnelle, à la prévention des risques (DUERP, RPS), ainsi qu'aux obligations liées au dialogue social, à la paie et aux déclarations 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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Cursus en 2 ans : Niveau 6 validé dans la filière RH

Cursus en 1 an : avoir validé une 4ème année d'un cursus RH de niveau 7

Tout autre profil issu de la filière RH pourra faire l'étude d'une VAP.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir réalisé une période d'application en entreprise de 90 jours minimum, consécutifs ou non, pendant la formation

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

- 3 membres extérieurs, professionnels de la filière RH
- 2 membres internes

COMPOSITION DU JURY — VAE

- 2 membres extérieurs, professionnels de la filière RH

- 2 membres internes

Base légale

Date de décision	28/01/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	28/01/2029
Date de dernière délivrance possible	28/01/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	31	0	91 %	83 %
2022	28	0	100 %	83 %
2021	23	0	90 %	84 %
2020	11	0	89 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34000

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP38824, RNCP39091, RNCP39595

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41883/>

Où se former

Formations référencées	8
Organismes	3
Régions couvertes	3
Prix indicatif	6 090 € – 12 980 €

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