

Manager des ressources humaines (MS)

RNCP42047 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32025, 32079
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/04/2026
Date d'échéance	01/04/2031

Certificateur(s)

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS · SIRET : 81751739400018

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE FORMATION APPRENTIS-TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	8175173940003 4	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines conçoit et déploie la stratégie RH en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation. Il anticipe les évolutions de l'environnement économique, social et réglementaire, et mobilise les leviers humains, organisationnels, sociaux et technologiques pour renforcer la performance durable et l'engagement des collaborateurs. Il n'est plus seulement le garant des relations sociales ou du climat interne, il est un véritable chef d'orchestre technologique, capable de concevoir et de piloter des SIRH intégrés, des dispositifs de reporting en temps réel et des projets d'intelligence artificielle appliqués aux métiers RH.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration de la politique RH de l'entreprise

Conception et déploiement d'une stratégie de GEPP

Conception de la stratégie de la marque employeur, du recrutement et de l'intégration

Conception du système de rétribution (rémunération et avantages).

Pilotage de l'efficacité de la fonction RH

Impulsion et accompagnement dans la facilitation des projets de changement de l'entreprise par les projets RH

Déploiement et pilotage du SI RH

Valorisation économique et financière des services fournis par la fonction RH

Communication interne sur le projet et les valeurs de l'entreprise

Veille juridique, conventionnelle et réglementaire permanente.

Gestion et suivi des contrats de travail de l'entrée à la sortie de l'organisation

Conduite et validation des opérations de paie et gestion des temps de travail

Pilotage de l'investissement en développement de compétences.

Mise en œuvre des plans d'adaptation de la masse salariale à l'activité

Mise en œuvre et pilotage des mesures disciplinaires et licenciements

Mise en place et suivi d'indicateurs et de tableaux de bord de gestion de la protection sociale

Organisation des relations sociales et animation de la relation avec les institutions représentatives du personnel

Pilotage des négociations (CSE, NAO, commission formation, commissions paritaires...)

Gestion de situations critiques (conflits, plans sociaux, réorganisation...)

Mise en place et animation d'une politique d'amélioration continue de la QVT et d'un dialogue social durable

Conception, pilotage et mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement individualisée des salariés tout au long de leur parcours professionnel

Mise en œuvre d'une politique de fidélisation des collaborateurs

Renforcement de l'engagement et de la performance, individuels et collectifs

Renforcement de la professionnalisation des managers et chefs projets

Facilitation de la cohésion interne à l'entreprise

Management de son équipe RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser les déterminants internes et externes influençant les besoins en ressources humaines, en exploitant des données stratégiques, économiques, technologiques et sociales issues de dispositifs de veille, afin d'identifier les facteurs d'évolution des emplois et compétences à moyen et long terme, notamment au plan environnemental, numérique et sociétal.

Formuler des orientations et recommandations stratégiques RH, en traduisant les résultats du diagnostic prospectif en plans d'action opérationnels et chiffrés, afin d'outiller la direction dans la prise de décision et la planification des politiques de gestion des talents, de formation et de recrutement.

Piloter la mise en œuvre et la communication de la vision prospective RH, en mobilisant les parties prenantes internes et en concevant des outils de suivi (indicateurs, tableaux de bord RH), afin d'assurer la cohérence, l'appropriation et l'évaluation de la stratégie de transformation des ressources humaines.

Réaliser un diagnostic prévisionnel des emplois et des compétences de l'entreprise, en mobilisant des outils d'analyse quantitative et qualitative (données RH, entretiens, cartographie des compétences), afin de mesurer les écarts entre les ressources actuelles et les besoins futurs de l'organisation.

Formaliser la démarche de GEPP en mobilisant l'ensemble des parties prenantes (direction, managers, partenaires sociaux, salariés) dans la réalisation d'une cartographie des métiers et emplois selon des périmètres pertinents, pour adapter les effectifs et les compétences aux besoins de l'organisation.

Définir les parcours, collectifs et individuels, de mobilité fonctionnelle et hiérarchique, au plan national et international, les plans de succession, les plans de développement professionnels, en cohérence avec la GEPP pour bâtir et animer les processus de développement de carrière, y compris à l'international.

Piloter la stratégie de marque employeur en lien avec la direction de la communication et les parties prenantes internes, en valorisant l'expérience collaborateur et l'image de l'organisation sur les marchés de l'emploi, pour concevoir une stratégie de recrutement interne et externe en cohérence avec les orientations stratégiques de l'organisation.

Définir et formaliser les processus d'intégration, d'accompagnement et de suivi des nouveaux collaborateurs afin de garantir leur appropriation de la culture d'entreprise et leur engagement durable.

Concevoir une politique de rétribution (rémunération et avantages, incitations) équilibrée prenant en compte l'environnement externe et la compétitivité salariale, l'équité interne, les capacités financières de l'entreprise pour développer son attractivité, la durabilité des parcours professionnels et le pilotage de la rentabilité du système de rétribution.

Mettre en place une politique de prestations de services RH internes - contrats de services avec la direction et les opérationnels, engagements et conditions de résultats, suivi des indicateurs de résultats, suivi de la relation avec les « clients » internes - afin d'accroître l'impact stratégique et opérationnel de la fonction ressources humaines.

Concevoir et déployer un système de pilotage de la performance RH en structurant des indicateurs organisationnels, technologiques et économiques, des tableaux de bord et des dispositifs de reporting, dans le but de mesurer, analyser et optimiser la performance de la fonction RH sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Analyser et interpréter les données sociales, économiques et organisationnelles à partir d'outils d'analyse de la performance RH et de la data RH, afin d'orienter les décisions stratégiques et d'identifier les leviers d'efficience.

Piloter des démarches d'amélioration continue de la fonction RH en évaluant les processus internes, en identifiant les zones de gains d'efficience et en mobilisant les acteurs clés, pour éclairer la prise de décision par les instances de gouvernance dans une perspective de création de valeur et de performance durable.

Identifier les leviers humains et organisationnels de la transformation, en analysant les impacts des projets RH sur les structures, les métiers et les pratiques managériales, afin d'anticiper les freins, résistances et besoins d'accompagnement.

Co-construire avec les acteurs internes les démarches de changement, en animant des ateliers de travail collaboratifs, des groupes de réflexion ou de co-design, afin d'impliquer les parties prenantes dans la conception et la mise en œuvre des projets RH dans le respect des contraintes qualité-coûts-délais.

Piloter la contribution RH à un projet de digitalisation en menant une veille ciblée sur les technologies émergentes (intelligence artificielle, blockchain, etc.), l'impact en matière d'accessibilité et de durabilité en définissant, en lien avec le service IT, les étapes de mise en œuvre et les besoins en matériels adaptés notamment aux personnes en situation de handicap, afin d'anticiper les impacts juridiques de l'innovation et de soutenir les décisions d'investissement.

Sensibiliser les différents interlocuteurs de l'entreprise à la sécurité des données personnelles, en veillant au respect de la réglementation en matière de protection des données, d'éco-conception, d'accessibilité (CNIL, net-étiquette...) dans sa communication, afin de garantir le droit des consommateurs / utilisateurs / partenaires.

Adopter une posture de facilitateur au sein de l'organisation, en créant un climat de confiance, d'écoute active et de coopération, afin de fluidifier les interactions, renforcer la transversalité et stimuler l'innovation collective.

Évaluer la dynamique de changement et ses effets sur la performance sociale et organisationnelle, en recueillant les retours d'expérience et en mobilisant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, afin d'ajuster les dispositifs de facilitation et de garantir la durabilité des transformations.

Analyser les besoins fonctionnels et stratégiques du système d'information RH, en lien avec la DSI, en recueillant les attentes des parties prenantes et en cartographiant les processus RH existants, afin de définir le périmètre fonctionnel, les priorités et les gains attendus du projet de SI RH.

Conduire le projet de déploiement du SI RH, en planifiant les étapes de mise en œuvre, en mobilisant les équipes internes et les prestataires, afin d'assurer le respect des objectifs, des délais, du budget et de la conformité réglementaire (RGPD, sécurité des données).

Superviser l'intégration, la migration et la qualité des données RH, en coordonnant les tests, la reprise de données et la mise en place de référentiels partagés, afin de garantir le respect de la confidentialité des données traitées par le SI RH.

Accompagner les utilisateurs dans l'appropriation du SI RH, en déployant des actions de formation, de communication et de support, afin de favoriser l'adhésion, la montée en compétences et l'usage optimal de la solution numérique.

Piloter l'exploitation et la performance du SI RH, en analysant les indicateurs d'utilisation, de qualité de données et de performance des processus, afin d'ajuster le système aux besoins évolutifs de l'organisation et d'améliorer la prise de décision RH.

Évaluer la performance économique et financière des activités et services RH, en mobilisant les outils de pilotage numérique, de data RH et de contrôle de gestion sociale, afin de produire des données fiables, alimenter le dialogue de gestion entre la direction RH et la direction financière et identifier les leviers d'optimisation économique des processus RH.

Valoriser la contribution de la fonction RH à la performance globale de l'entreprise, en traduisant les résultats issus des outils digitaux et des indicateurs RH en arguments économiques et stratégiques, afin de rendre visible et compréhensible la valeur ajoutée de la fonction RH auprès des parties prenantes et soutenir la prise de décision stratégique par des analyses RH chiffrées et prédictives.

Définir et déployer une stratégie de communication interne en cohérence avec le projet d'entreprise et les orientations stratégiques, afin de renforcer la compréhension, l'adhésion et l'engagement des collaborateurs.

Incarner et promouvoir les valeurs de l'entreprise à travers des actions de communication, de reconnaissance et de management exemplaire, notamment sur les thématiques de transition environnementale, numérique et d'inclusion, dans le but de développer une culture partagée et fédératrice.

Mettre en œuvre des dispositifs d'écoute et de feedback interne en s'appuyant sur des outils collaboratifs, baromètres ou enquêtes, prenant en compte la diversité possible des profils et les personnes en situation de handicap, afin d'ajuster la communication et d'assurer la réussite des projets et actions à mener.

Réaliser une veille juridique, réglementaire et conventionnelle par le suivi des mises à jour des obligations légales, afin d'alerter la direction et les opérationnels sur les points de vigilance liées aux évolutions juridiques et fiscales.

Identifier et solliciter les organismes sociaux et les différentes instances impliquées dans la gestion et la protection des personnels (médecine du travail, inspection du travail, CRAM, CNAV, URSSAF...) afin d'être en conformité administrative et juridique sur la gestion du personnel par rapport aux obligations légales actualisées.

Déterminer les statuts d'emploi et les types de contrats de travail à privilégier (intérim...) afin de répondre aux besoins en recrutement identifiés en cohérence avec la situation de l'entreprise.

Garantir la conformité réglementaire à toutes les étapes et événements de la vie du contrat en s'appuyant sur les conseils d'experts juridiques pour prévenir tout risque de litige et veiller à la protection des collaborateurs et de l'entreprise.

Contrôler la gestion opérationnelle des ressources humaines (paie, suivi du temps de travail et déclarations sociales) en veillant à la fiabilité des informations transmises pour garantir l'exactitude des salaires et des cotisations versés.

Établir, piloter et maîtriser le budget de formation de l'entreprise pour mettre en place et piloter les différents dispositifs de développement des compétences, en concertation avec les partenaires sociaux, dans le respect des obligations légales et en conformité avec la stratégie de l'entreprise.

Élaborer et piloter les plans d'adaptation de la masse salariale en mobilisant les données prévisionnelles d'activité, les outils de GEPP et les leviers budgétaires, afin d'assurer l'équilibre entre performance économique, soutenabilité sociale et conformité réglementaire.

Négocier et accompagner les dispositifs d'ajustement des effectifs en concertation avec les instances représentatives du personnel et les directions opérationnelles, dans le but de sécuriser le climat social et de prévenir les contentieux.

Superviser et sécuriser la mise en œuvre des procédures disciplinaires et des licenciements en s'appuyant sur le cadre juridique, les accords collectifs et la doctrine sociale de l'entreprise, afin de prévenir les risques juridiques et réputationnels.

Conseiller et former les managers de proximité sur les pratiques de régulation disciplinaire et la gestion des situations conflictuelles, dans une logique de maintien du dialogue social et de réduction des risques de contentieux.

Concevoir et piloter un dispositif d'indicateurs et de tableaux de bord sociaux en exploitant les données issues du SIRH et des bilans sociaux, dans le but d'anticiper les risques sociaux et d'éclairer la prise de décision stratégique.

Analyser et interpréter les signaux issus des indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, climat social, santé au travail) en mobilisant une approche pluridisciplinaire (juridique, économique, sociale), afin de formuler des plans d'action préventifs et d'optimiser la performance sociale.

Réaliser un diagnostic des relations sociales de l'entreprise pour évaluer son degré de maturité dans la construction et le maintien d'un dialogue social de qualité.

Mettre en place un dialogue positif et permanent, réglementaire et également informel, avec les représentants du personnel pour maintenir la cohésion sociale.

Manager les relations sociales avec les différentes institutions représentatives du personnel, en négociant dans le respect du cadre réglementaire dans une volonté de dialogue social.

Mettre en œuvre des stratégies et tactiques de négociation et d'influence en comprenant les enjeux des différentes parties et les jeux d'acteurs pour anticiper des situations critiques à partir d'indicateurs objectifs et de signaux faibles issus du terrain.

Analyser la nature et les enjeux des situations critiques, en identifiant les causes organisationnelles, humaines et relationnelles des tensions ou conflits, afin d'établir un diagnostic partagé et d'adapter les modalités d'intervention.

Mettre en œuvre les dispositifs de régulation et de médiation sociale, en utilisant des outils de communication, d'écoute active et de négociation, afin de rétablir le dialogue entre les parties prenantes et de prévenir l'escalade des conflits.

Contribuer à la qualité du dialogue social dans un contexte de changement, en favorisant des espaces d'expression et de concertation continue, afin d'ancrer des pratiques de relations sociales constructives et durables.

Conduire des actions de gestion collective de crise sociale (plan social, restructuration, réorganisation), en coordonnant les acteurs internes et externes concernés (CSE, inspection du travail, avocats, partenaires sociaux), afin de garantir la conformité juridique, la transparence et l'accompagnement humain des salariés impactés.

Identifier et prioriser les leviers d'amélioration de la QVCT, en réalisant un diagnostic des conditions de travail et en intégrant les enjeux de santé, de performance et d'engagement, afin prévenir les risques psychosociaux et renforcer le bien-être et l'engagement des salariés.

Animer la démarche d'amélioration permanente de la qualité de vie et des conditions de travail, en mettant en œuvre des dispositifs participatifs, de communication et de co-construction, afin de mobiliser les parties prenantes (managers, salariés, représentants du personnel, service santé au travail) pour renforcer la culture de prévention, de bien-être et de responsabilité partagée.

Mettre en œuvre et animer les dispositifs d'accompagnement individualisé des salariés, en coordonnant les acteurs RH, les managers et les partenaires internes ou externes de l'emploi, afin d'accompagner chaque salarié dans la construction et la réussite de son parcours professionnel.

Adopter une posture de conseil individuel pour écouter, comprendre, conseiller et orienter individuellement les

salariés dans les différentes situations professionnelles qu'ils rencontrent, en lien avec les managers de proximité.
Adapter son management à la diversité dans l'entreprise, qu'elle soit liée au contexte interculturel ou aux personnes en situation de handicap, afin de développer une culture fondée sur un système d'inclusion, dans le respect de la réglementation.

Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant les services ou projets, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement et de leur évolution.

Concevoir et piloter une politique de fidélisation des collaborateurs en s'appuyant sur l'analyse des données RH (mobilité, engagement, turnover, performance), afin de renforcer l'attractivité interne et la rétention des talents clés.

Développer et coordonner des dispositifs de reconnaissance, de mobilité interne et de développement professionnel en mobilisant les leviers managériaux, de formation et de rémunération, dans le but de maintenir l'engagement et la motivation durable des collaborateurs.

Mesurer et évaluer l'impact des actions de fidélisation en élaborant des indicateurs de satisfaction, d'engagement et de performance sociale, afin d'ajuster la politique RH et d'en démontrer la valeur stratégique auprès de la direction.

Mettre en place et piloter un plan de marketing RH interne (promotion des métiers, des actions RH, des conditions de travail, des avantages) afin de décroïsonner l'entreprise par une meilleure connaissance des métiers et en impulsant la transversalité.

Définir et piloter une politique de développement de l'engagement en mobilisant les leviers managériaux, culturels et organisationnels, afin de renforcer la motivation, la cohésion et la performance collective.

Mettre en œuvre des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance de la performance en s'appuyant sur des indicateurs individuels et collectifs alignés sur les objectifs stratégiques, dans le but de valoriser les contributions et d'encourager la progression continue.

Accompagner les managers dans le développement des pratiques de leadership collaboratif en proposant des outils, formations et espaces de feedback, afin de favoriser l'autonomie, la responsabilisation et la performance des équipes.
Élaborer un référentiel de management propre à l'entreprise, opérationnel et concret et animer son appropriation par l'ensemble de la structure managériale afin de renforcer en continu les compétences des managers en gestion et animation de leurs équipes.

Mettre en œuvre des dispositifs RH responsables et innovants en intégrant les enjeux de sobriété environnementale, d'accessibilité numérique, de diversité, d'égalité femmes-hommes et d'inclusion des personnes en situation de handicap, dans le but de renforcer la performance globale et la responsabilité sociétale de l'organisation.

Concevoir et piloter des dispositifs de cohésion interne en mobilisant les leviers de communication interne, de coopération interservices et de reconnaissance collective, afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la culture commune de l'organisation.

Prévenir et réguler les situations de tension ou de conflit en mettant en place des mécanismes de médiation, d'écoute et de dialogue constructif, dans le but de maintenir un climat social apaisé et propice à la performance collective.

Accompagner les managers et les équipes dans la gestion des situations difficiles en développant leurs compétences relationnelles, émotionnelles et communicationnelles, afin de restaurer la confiance, la motivation et la cohésion au sein des collectifs de travail.

Structurer et piloter l'organisation et les missions de l'équipe RH en définissant les rôles, responsabilités et priorités, afin d'assurer la cohérence, l'efficacité et la complémentarité des actions menées.

Animer et fédérer son équipe RH en mobilisant les leviers de communication, de reconnaissance et de coopération transversale, dans le but de développer l'engagement, la confiance et la performance collective.

Développer les compétences et l'autonomie des collaborateurs RH en identifiant les besoins de professionnalisation et en accompagnant leur montée en compétence, afin de renforcer l'expertise et la capacité d'innovation de la fonction RH, notamment en faveur de la prise en compte des enjeux de transition environnementale, numérique et sociétale.

Blocs de compétences

RNCP42047BC01 — Elaborer la stratégie de ressources humaines au service de la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les déterminants internes et externes influençant les besoins en ressources humaines, en exploitant des données stratégiques, économiques, technologiques et sociales issues de dispositifs de veille, afin d'identifier les facteurs d'évolution des emplois et compétences à moyen et long terme, notamment au plan environnemental,

numérique et sociétal.

Formuler des orientations et recommandations stratégiques RH, en traduisant les résultats du diagnostic prospectif en plans d'action opérationnels et chiffrés, afin d'outiller la direction dans la prise de décision et la planification des politiques de gestion des talents, de formation et de recrutement.

Piloter la mise en œuvre et la communication de la vision prospective RH, en mobilisant les parties prenantes internes et en concevant des outils de suivi (indicateurs, tableaux de bord RH), afin d'assurer la cohérence, l'appropriation et l'évaluation de la stratégie de transformation des ressources humaines.

Réaliser un diagnostic prévisionnel des emplois et des compétences de l'entreprise, en mobilisant des outils d'analyse quantitative et qualitative (données RH, entretiens, cartographie des compétences), afin de mesurer les écarts entre les ressources actuelles et les besoins futurs de l'organisation.

Formaliser la démarche de GEPP en mobilisant l'ensemble des parties prenantes (direction, managers, partenaires sociaux, salariés) dans la réalisation d'une cartographie des métiers et emplois selon des périmètres pertinents, pour adapter les effectifs et les compétences aux besoins de l'organisation.

Définir les parcours, collectifs et individuels, de mobilité fonctionnelle et hiérarchique, au plan national et international, les plans de succession, les plans de développement professionnels, en cohérence avec la GEPP pour bâtir et animer les processus de développement de carrière, y compris à l'international.

Piloter la stratégie de marque employeur en lien avec la direction de la communication et les parties prenantes internes, en valorisant l'expérience collaborateur et l'image de l'organisation sur les marchés de l'emploi, pour concevoir une stratégie de recrutement interne et externe en cohérence avec les orientations stratégiques de l'organisation.

Définir et formaliser les processus d'intégration, d'accompagnement et de suivi des nouveaux collaborateurs afin de garantir leur appropriation de la culture d'entreprise et leur engagement durable.

Concevoir une politique de rétribution (rémunération et avantages, incitations) équilibrée prenant en compte l'environnement externe et la compétitivité salariale, l'équité interne, les capacités financières de l'entreprise pour développer son attractivité, la durabilité des parcours professionnels et le pilotage de la rentabilité du système de rétribution.

Mettre en place une politique de prestations de services RH internes - contrats de services avec la direction et les opérationnels, engagements et conditions de résultats, suivi des indicateurs de résultats, suivi de la relation avec les « clients » internes - afin d'accroître l'impact stratégique et opérationnel de la fonction ressources humaines.

Concevoir et déployer un système de pilotage de la performance RH en structurant des indicateurs organisationnels, technologiques et économiques, des tableaux de bord et des dispositifs de reporting, dans le but de mesurer, analyser et optimiser la performance de la fonction RH sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Analyser et interpréter les données sociales, économiques et organisationnelles à partir d'outils d'analyse de la performance RH et de la data RH, afin d'orienter les décisions stratégiques et d'identifier les leviers d'efficience.

Piloter des démarches d'amélioration continue de la fonction RH en évaluant les processus internes, en identifiant les zones de gains d'efficience et en mobilisant les acteurs clés, pour éclairer la prise de décision par les instances de gouvernance dans une perspective de création de valeur et de performance durable.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle, étude de cas réels d'entreprises internationales en matière de gestion des RH.

RNCP42047BC02 — Faciliter les transformations de l'entreprise par une organisation RH digitalisée

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les leviers humains et organisationnels de la transformation, en analysant les impacts des projets RH sur les structures, les métiers et les pratiques managériales, afin d'anticiper les freins, résistances et besoins d'accompagnement.

Co-construire avec les acteurs internes les démarches de changement, en animant des ateliers de travail collaboratifs, des groupes de réflexion ou de co-design, afin d'impliquer les parties prenantes dans la conception et la mise en œuvre des projets RH dans le respect des contraintes qualité-coûts-délais.

Piloter la contribution RH à un projet de digitalisation en menant une veille ciblée sur les technologies émergentes (intelligence artificielle, blockchain, etc.), l'impact en matière d'accessibilité et de durabilité en définissant, en lien avec le service IT, les étapes de mise en œuvre et les besoins en matériels adaptés notamment aux personnes en situation de handicap, afin d'anticiper les impacts juridiques de l'innovation et de soutenir les décisions d'investissement.

Sensibiliser les différents interlocuteurs de l'entreprise à la sécurité des données personnelles, en veillant au respect de la réglementation en matière de protection des données, d'éco-conception, d'accessibilité (CNIL, net-étiquette...)

dans sa communication, afin de garantir le droit des consommateurs / utilisateurs / partenaires.

Adopter une posture de facilitateur au sein de l'organisation, en créant un climat de confiance, d'écoute active et de coopération, afin de fluidifier les interactions, renforcer la transversalité et stimuler l'innovation collective.

Évaluer la dynamique de changement et ses effets sur la performance sociale et organisationnelle, en recueillant les retours d'expérience et en mobilisant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, afin d'ajuster les dispositifs de facilitation et de garantir la durabilité des transformations.

Analyser les besoins fonctionnels et stratégiques du système d'information RH, en lien avec la DSI, en recueillant les attentes des parties prenantes et en cartographiant les processus RH existants, afin de définir le périmètre fonctionnel, les priorités et les gains attendus du projet de SI RH.

Conduire le projet de déploiement du SI RH, en planifiant les étapes de mise en œuvre, en mobilisant les équipes internes et les prestataires, afin d'assurer le respect des objectifs, des délais, du budget et de la conformité réglementaire (RGPD, sécurité des données).

Superviser l'intégration, la migration et la qualité des données RH, en coordonnant les tests, la reprise de données et la mise en place de référentiels partagés, afin de garantir le respect de la confidentialité des données traitées par le SI RH.

Accompagner les utilisateurs dans l'appropriation du SI RH, en déployant des actions de formation, de communication et de support, afin de favoriser l'adhésion, la montée en compétences et l'usage optimal de la solution numérique.

Piloter l'exploitation et la performance du SI RH, en analysant les indicateurs d'utilisation, de qualité de données et de performance des processus, afin d'ajuster le système aux besoins évolutifs de l'organisation et d'améliorer la prise de décision RH.

Évaluer la performance économique et financière des activités et services RH, en mobilisant les outils de pilotage numérique, de data RH et de contrôle de gestion sociale, afin de produire des données fiables, alimenter le dialogue de gestion entre la direction RH et la direction financière et identifier les leviers d'optimisation économique des processus RH.

Valoriser la contribution de la fonction RH à la performance globale de l'entreprise, en traduisant les résultats issus des outils digitaux et des indicateurs RH en arguments économiques et stratégiques, afin de rendre visible et compréhensible la valeur ajoutée de la fonction RH auprès des parties prenantes et soutenir la prise de décision stratégique par des analyses RH chiffrées et prédictives.

Définir et déployer une stratégie de communication interne en cohérence avec le projet d'entreprise et les orientations stratégiques, afin de renforcer la compréhension, l'adhésion et l'engagement des collaborateurs.

Incarner et promouvoir les valeurs de l'entreprise à travers des actions de communication, de reconnaissance et de management exemplaire, notamment sur les thématiques de transition environnementale, numérique et d'inclusion, dans le but de développer une culture partagée et fédératrice.

Mettre en œuvre des dispositifs d'écoute et de feedback interne en s'appuyant sur des outils collaboratifs, baromètres ou enquêtes, prenant en compte la diversité possible des profils et les personnes en situation de handicap, afin d'ajuster la communication et d'assurer la réussite des projets et actions à mener.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle, étude de cas de la conduite du changement au sein d'une entreprise.

RNCP42047BC03 — Gérer les risques liés à la gestion du personnel en garantissant la conformité administrative et juridique

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille juridique, réglementaire et conventionnelle par le suivi des mises à jour des obligations légales, afin d'alerter la direction et les opérationnels sur les points de vigilance liées aux évolutions juridiques et fiscales.

Identifier et solliciter les organismes sociaux et les différentes instances impliquées dans la gestion et la protection des personnels (médecine du travail, inspection du travail, CRAM, CNAV, URSSAF...) afin d'être en conformité administrative et juridique sur la gestion du personnel par rapport aux obligations légales actualisées.

Déterminer les statuts d'emploi et les types de contrats de travail à privilégier (intérim...) afin de répondre aux besoins en recrutement identifiés en cohérence avec la situation de l'entreprise.

Garantir la conformité réglementaire à toutes les étapes et événements de la vie du contrat en s'appuyant sur les conseils d'experts juridiques pour prévenir tout risque de litige et veiller à la protection des collaborateurs et de l'entreprise.

Contrôler la gestion opérationnelle des ressources humaines (paie, suivi du temps de travail et déclarations sociales) en veillant à la fiabilité des informations transmises pour garantir l'exactitude des salaires et des cotisations versés.

Établir, piloter et maîtriser le budget de formation de l'entreprise pour mettre en place et piloter les différents dispositifs de développement des compétences, en concertation avec les partenaires sociaux, dans le respect des obligations légales et en conformité avec la stratégie de l'entreprise.

Élaborer et piloter les plans d'adaptation de la masse salariale en mobilisant les données prévisionnelles d'activité, les outils de GEPP et les leviers budgétaires, afin d'assurer l'équilibre entre performance économique, soutenabilité sociale et conformité réglementaire.

Négocier et accompagner les dispositifs d'ajustement des effectifs en concertation avec les instances représentatives du personnel et les directions opérationnelles, dans le but de sécuriser le climat social et de prévenir les contentieux.

Superviser et sécuriser la mise en œuvre des procédures disciplinaires et des licenciements en s'appuyant sur le cadre juridique, les accords collectifs et la doctrine sociale de l'entreprise, afin de prévenir les risques juridiques et réputationnels.

Conseiller et former les managers de proximité sur les pratiques de régulation disciplinaire et la gestion des situations conflictuelles, dans une logique de maintien du dialogue social et de réduction des risques de contentieux.

Concevoir et piloter un dispositif d'indicateurs et de tableaux de bord sociaux en exploitant les données issues du SIRH et des bilans sociaux, dans le but d'anticiper les risques sociaux et d'éclairer la prise de décision stratégique.

Analyser et interpréter les signaux issus des indicateurs sociaux (absentéisme, turnover, climat social, santé au travail) en mobilisant une approche pluridisciplinaire (juridique, économique, sociale), afin de formuler des plans d'action préventifs et d'optimiser la performance sociale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle, études de cas portant sur des contrats de travail, la gestion de la paie, la formalisation d'un plan de développement des compétences, l'application des mesures en matière de droit disciplinaire.

RNCP42047BC04 — Développer des relations sociales positives, la qualité de vie au travail et de l'accompagnement des salariés

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un diagnostic des relations sociales de l'entreprise pour évaluer son degré de maturité dans la construction et le maintien d'un dialogue social de qualité.

Mettre en place un dialogue positif et permanent, règlementaire et également informel, avec les représentants du personnel pour maintenir la cohésion sociale.

Manager les relations sociales avec les différentes institutions représentatives du personnel, en négociant dans le respect du cadre règlementaire dans une volonté de dialogue social.

Mettre en œuvre des stratégies et tactiques de négociation et d'influence en comprenant les enjeux des différentes parties et les jeux d'acteurs pour anticiper des situations critiques à partir d'indicateurs objectifs et de signaux faibles issus du terrain.

Analyser la nature et les enjeux des situations critiques, en identifiant les causes organisationnelles, humaines et relationnelles des tensions ou conflits, afin d'établir un diagnostic partagé et d'adapter les modalités d'intervention.

Mettre en œuvre les dispositifs de régulation et de médiation sociale, en utilisant des outils de communication, d'écoute active et de négociation, afin de rétablir le dialogue entre les parties prenantes et de prévenir l'escalade des conflits.

Contribuer à la qualité du dialogue social dans un contexte de changement, en favorisant des espaces d'expression et de concertation continue, afin d'ancrer des pratiques de relations sociales constructives et durables.

Conduire des actions de gestion collective de crise sociale (plan social, restructuration, réorganisation), en coordonnant les acteurs internes et externes concernés (CSE, inspection du travail, avocats, partenaires sociaux), afin de garantir la conformité juridique, la transparence et l'accompagnement humain des salariés impactés.

Identifier et prioriser les leviers d'amélioration de la QVCT, en réalisant un diagnostic des conditions de travail et en intégrant les enjeux de santé, de performance et d'engagement, afin prévenir les risques psychosociaux et renforcer le bien-être et l'engagement des salariés.

Animer la démarche d'amélioration permanente de la qualité de vie et des conditions de travail, en mettant en œuvre des dispositifs participatifs, de communication et de co-construction, afin de mobiliser les parties prenantes (managers, salariés, représentants du personnel, service santé au travail) pour renforcer la culture de prévention, de bien-être et de responsabilité partagée.

Mettre en œuvre et animer les dispositifs d'accompagnement individualisé des salariés, en coordonnant les acteurs RH, les managers et les partenaires internes ou externes de l'emploi, afin d'accompagner chaque salarié dans la construction et la réussite de son parcours professionnel.

Adopter une posture de conseil individuel pour écouter, comprendre, conseiller et orienter individuellement les salariés dans les différentes situations professionnelles qu'ils rencontrent, en lien avec les managers de proximité. Adapter son management à la diversité dans l'entreprise, qu'elle soit liée au contexte interculturel ou aux personnes en situation de handicap, afin de développer une culture fondée sur un système d'inclusion, dans le respect de la réglementation.

Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant les services ou projets, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement et de leur évolution.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle, étude de cas portant sur la négociation avec les partenaires sociaux dans un contexte de crise et de tensions sociale, sur la tenue d'une situation critique en matière de QVT.

RNCP42047BC05 — Développer l'engagement et la performance individuelle et collective

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir et piloter une politique de fidélisation des collaborateurs en s'appuyant sur l'analyse des données RH (mobilité, engagement, turnover, performance), afin de renforcer l'attractivité interne et la rétention des talents clés.

Développer et coordonner des dispositifs de reconnaissance, de mobilité interne et de développement professionnel en mobilisant les leviers managériaux, de formation et de rémunération, dans le but de maintenir l'engagement et la motivation durable des collaborateurs.

Mesurer et évaluer l'impact des actions de fidélisation en élaborant des indicateurs de satisfaction, d'engagement et de performance sociale, afin d'ajuster la politique RH et d'en démontrer la valeur stratégique auprès de la direction.

Mettre en place et piloter un plan de marketing RH interne (promotion des métiers, des actions RH, des conditions de travail, des avantages) afin de décloisonner l'entreprise par une meilleure connaissance des métiers et en impulsant la transversalité.

Définir et piloter une politique de développement de l'engagement en mobilisant les leviers managériaux, culturels et organisationnels, afin de renforcer la motivation, la cohésion et la performance collective.

Mettre en œuvre des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance de la performance en s'appuyant sur des indicateurs individuels et collectifs alignés sur les objectifs stratégiques, dans le but de valoriser les contributions et d'encourager la progression continue.

Accompagner les managers dans le développement des pratiques de leadership collaboratif en proposant des outils, formations et espaces de feedback, afin de favoriser l'autonomie, la responsabilisation et la performance des équipes.

Élaborer un référentiel de management propre à l'entreprise, opérationnel et concret et animer son appropriation par l'ensemble de la structure managériale afin de renforcer en continu les compétences des managers en gestion et animation de leurs équipes.

Mettre en œuvre des dispositifs RH responsables et innovants en intégrant les enjeux de sobriété environnementale, d'accessibilité numérique, de diversité, d'égalité femmes-hommes et d'inclusion des personnes en situation de handicap, dans le but de renforcer la performance globale et la responsabilité sociétale de l'organisation.

Concevoir et piloter des dispositifs de cohésion interne en mobilisant les leviers de communication interne, de coopération interservices et de reconnaissance collective, afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la culture commune de l'organisation.

Prévenir et réguler les situations de tension ou de conflit en mettant en place des mécanismes de médiation, d'écoute et de dialogue constructif, dans le but de maintenir un climat social apaisé et propice à la performance collective.

Accompagner les managers et les équipes dans la gestion des situations difficiles en développant leurs compétences relationnelles, émotionnelles et communicationnelles, afin de restaurer la confiance, la motivation et la cohésion au sein des collectifs de travail.

Structurer et piloter l'organisation et les missions de l'équipe RH en définissant les rôles, responsabilités et priorités, afin d'assurer la cohérence, l'efficacité et la complémentarité des actions menées.

Animer et fédérer son équipe RH en mobilisant les leviers de communication, de reconnaissance et de coopération transversale, dans le but de développer l'engagement, la confiance et la performance collective.

Développer les compétences et l'autonomie des collaborateurs RH en identifiant les besoins de professionnalisation et en accompagnant leur montée en compétence, afin de renforcer l'expertise et la capacité d'innovation de la fonction RH, notamment en faveur de la prise en compte des enjeux de transition environnementale, numérique et sociétale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle, étude de cas d'entreprises ayant des difficultés à fidéliser leurs salariés.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Grande diversité de structures :

- sociétés de services ou industrielles,
- entreprises de taille Intermédiaire ou PME,
- sociétés de services en informatique, pour les SIRH,
- cabinets de conseil en recrutement,
- cabinets d'audit RH,
- cabinets RH,
- sociétés d'intérim.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable des ressources Humaines
- Consultant RH/Conseiller RH externalisé
- Chargé RH et gestion des compétences
- Directeur ou Chef de projets RH/Chargé de mission RH
- Responsable recrutement/Talent Acquisition Manager
- Responsable formation
- Manager RH/HR Manager/HR Business Partner

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Diplômés d'une école d'ingénieurs habilitée par la Commission des titres d'ingénieur (CTI)
- Diplômés d'une école de management habilitée par la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) à délivrer le grade de master
- Diplômés de 3e cycle universitaire ou équivalent, dont la liste est arrêtée par la Conférence des grandes écoles
- Titre inscrit au RNCP niveau 7

- Étrangers dont le diplôme est équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus
- Étudiants ayant validé une formation de niveau Master 1re année, (par exemple, diplômés de maîtrise) justifiant de trois ans d'expérience professionnelle

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

- 2 professionnels occupant des fonctions à responsabilité,
- 2 représentants de TBS Business School : le directeur des programmes Mastère spécialisé, le professeur responsable de la 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	8 700 €
Selon la branche	7 000 € – 8 966 €
Prise en charge	Branches concernées
8 700 €	Valeur par défaut · 199 branches
8 966 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	01/04/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/04/2031
Date de dernière délivrance possible	01/04/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	33	0	97 %	—
2023	30	0	97 %	86 %
2022	22	3	100 %	95 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35657

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35657, RNCP35912, RNCP38833, RNCP39777

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.tbs-education.fr/formation/ms-manager-des-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42047/>

Où se former

Formations référencées	2
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	2 031 € – 16 500 €
Durée	455 h

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	17 031 €
Coût moyen par dossier	8 516 €
Durée moyenne	256 h
Période	09/2026
Entreprise	88 %
France compétences	12 %

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