

Manager des ressources humaines

RNCP42074 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 32154
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/04/2026
Date d'échéance	01/04/2029

Certificateur(s)

INSTITUT SUPERIEUR D'INFORMATIQUE ET DE MANAGEMENT DE L'INFORMATION · SIRET : 33017866600088

Partenaires habilités

36 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 36 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	50876465100032	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'INDUSTRIE DE LA LOIRE DE LA DROME ET DE L'ARDECHE	88479319100013	Former et organiser l'évaluation
CCI FORMATION	13002948100046	Former et organiser l'évaluation
CCI FORMATION 82	47991356800024	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION-CFSA CAMPUS CENTRE	18360001400058	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS DE L'INDUSTRIE LOIRE DROME ARDECHE (CFAI - LDA)	88474598500017	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE METROPOLE DE BOURGOGNE	13002948100012	Former et organiser l'évaluation
EFFOR ACADEMY	95145403200024	Former et organiser l'évaluation
E.O.L	49139960600020	Former et organiser l'évaluation
E.O.L	49139960600046	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 36 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42074-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines conçoit, pilote et évalue la politique RH d'une organisation, dans un contexte de transformation numérique, sociale et environnementale. Il exerce un rôle stratégique et structure la gouvernance sociale, pilote la transformation organisationnelle, intègre les outils numériques et d'intelligence artificielle dans les processus RH, et garantit la conformité aux cadres réglementaires (RGPD, CSRD, AI Act).

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et formalisation de la stratégie RH alignée sur les orientations de l'entreprise
Structuration, transformation et évaluation de l'organisation du travail responsable
Conception et ingénierie stratégique du développement des compétences
Pilotage et évaluation du développement des compétences
Gouvernance et transformation sociale de l'organisation
Négociation et performance sociale de l'entreprise
Stratégie et conception de la communication RH responsable
Pilotage, gestion de crise et évaluation de la communication RH
Conduite de la transformation numérique et durable des pratiques RH
Gouvernance et valorisation stratégique de la transformation RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Concevoir la stratégie RH globale de l'organisation en analysant les orientations stratégiques, les enjeux économiques, technologiques et sociétaux, en exploitant les données issues des études de marché et des analyses sectorielles, afin d'aligner la politique RH sur les objectifs de performance durable de l'entreprise.

Élaborer un système de pilotage RH fondé sur la data et les indicateurs ESG, en structurant les dispositifs de suivi et de reporting (tableaux de bord, SIRH, KPI), en mobilisant des outils numériques de visualisation et d'analyse décisionnelle, pour évaluer la performance sociale, environnementale et économique des politiques RH.

Structurer une organisation du travail agile et responsable, en intégrant les évolutions du droit, des technologies et des modèles de travail hybrides, en co-construisant les processus avec les managers et les partenaires sociaux, dans le but d'optimiser la performance collective et la qualité de vie au travail dans une logique inclusive.

Piloter la transformation organisationnelle et les processus RH associés, en coordonnant les acteurs internes et externes, en anticipant les impacts humains, sociaux et financiers des changements, pour garantir la cohérence et la durabilité du modèle social de l'entreprise.

Évaluer la performance et l'impact stratégique de la politique RH, en interprétant les données issues des outils de pilotage, en mesurant les résultats au regard des objectifs RSE, QVCT et CSRD, dans l'objectif de proposer des ajustements à la direction générale.

Concevoir la politique de développement des compétences et des talents en analysant les besoins présents et futurs en emploi et en qualifications, en intégrant les impacts de la digitalisation et de l'IA sur les métiers, en exploitant les données issues des observatoires de branches et des études prospectives, dans le but d'anticiper les évolutions de l'organisation et de garantir l'adéquation des compétences aux objectifs stratégiques.

Élaborer une ingénierie de parcours professionnels modulable en définissant les dispositifs d'apprentissage formels et informels, en mobilisant les partenariats institutionnels et territoriaux (OPCO, France Travail, branches, universités), pour soutenir la mobilité interne et l'employabilité durable des collaborateurs.

Piloter le plan de développement des compétences en coordonnant les actions de formation, les budgets et les prestataires, en utilisant des outils numériques de suivi et d'évaluation, en consolidant les retours d'expérience issus des parties prenantes internes et externes, afin d'optimiser l'efficacité des dispositifs et la performance collective.

Accompagner les managers et les collaborateurs dans la gestion de leurs parcours professionnels en assurant le conseil et le suivi individualisé, en valorisant les démarches d'apprentissage continu et d'évolution de carrière, dans le but de favoriser l'engagement et la fidélisation.

Évaluer l'impact du développement des compétences sur la performance globale de l'organisation en analysant les indicateurs RH et business, en identifiant les écarts et leviers d'amélioration, en comparant les résultats obtenus avec les objectifs fixés et les référentiels de performance sectoriels, pour ajuster la stratégie de développement des talents et en démontrer la valeur ajoutée.

Structurer un dispositif de veille légale, sociale et organisationnelle en identifiant les évolutions juridiques, économiques et sociétales, en exploitant les outils de veille numérique et partenariale, en partageant les analyses issues de cette veille avec les instances dirigeantes, afin d'assurer la conformité réglementaire et d'anticiper les

impacts sur la politique sociale de l'entreprise.

Concevoir une gouvernance sociale favorisant le dialogue et la co-construction en définissant les instances, les processus de consultation et les outils de médiation, en intégrant les principes d'inclusion et de responsabilité sociale, dans l'objectif de garantir la qualité des relations sociales et la performance collective.

Piloter la transformation organisationnelle dans une logique de concertation et de prévention, en coordonnant les acteurs clés et en évaluant les risques sociaux, psychologiques et organisationnels, en conduisant des concertations structurées avec les représentants du personnel et les managers opérationnels, afin d'assurer la cohérence des évolutions avec les valeurs et les obligations légales de l'entreprise.

Formaliser les accords collectifs et plans d'action, en mobilisant les données sociales et économiques de l'entreprise, en veillant à la conformité juridique et à la traçabilité des négociations, pour encadrer les conditions de travail et sécuriser les décisions managériales.

Évaluer la performance sociale de l'organisation en exploitant les indicateurs du dialogue social, de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, en analysant les tendances issues des bilans sociaux et des rapports obligatoires, en comparant les résultats obtenus avec les objectifs RSE et les référentiels sectoriels, dans le but d'orienter les ajustements stratégiques auprès de la direction.

Définir la stratégie de communication RH globale de l'organisation en alignant les messages et les canaux sur la stratégie d'entreprise, en intégrant les enjeux RSE, QVCT et diversité, afin de renforcer la cohérence et l'attractivité de la marque employeur.

Concevoir des dispositifs de communication interne et externe favorisant la cohésion et la culture d'entreprise, en exploitant les outils numériques et les médias collaboratifs, en intégrant les principes d'accessibilité et d'inclusion dans les contenus diffusés, pour renforcer l'engagement et la mobilisation des collaborateurs.

Piloter les actions de communication RH en coordonnant les intervenants, les budgets et les prestataires, en mesurant les résultats à l'aide d'indicateurs de performance et d'impact social, en assurant la cohérence éditoriale et visuelle des supports diffusés, dans le but d'assurer la visibilité et la crédibilité de la politique RH.

Gérer la communication de crise et les situations sensibles, en élaborant des messages adaptés et en mobilisant les instances internes concernées, en analysant en temps réel la perception interne et externe pour ajuster la stratégie de réponse, pour préserver la confiance et la réputation de l'organisation.

Évaluer la perception et l'efficacité des stratégies de communication RH, en analysant les retours qualitatifs et quantitatifs des parties prenantes internes et externes, en exploitant les outils de veille média et de mesure d'audience numérique, dans l'objectif d'ajuster les actions et d'améliorer la gouvernance de la communication responsable.

Piloter la transformation numérique des pratiques RH en intégrant des outils d'analyse prédictive et d'intelligence artificielle, en coordonnant la mise en œuvre de solutions digitales adaptées aux processus RH, pour améliorer la performance, la fiabilité et l'agilité des dispositifs de gestion des talents.

Concevoir une politique RSE et d'impact social en intégrant les enjeux de durabilité, d'inclusion et de qualité de vie au travail, en mobilisant les parties prenantes internes et externes, afin d'inscrire la fonction RH dans une démarche globale de responsabilité sociétale.

Définir un système d'indicateurs sociaux et environnementaux en exploitant les outils de business intelligence et de data visualisation, en consolidant les données issues des différents pôles RH, dans le but de mesurer la performance sociale et l'alignement stratégique des actions RH.

Élaborer une stratégie de communication autour des projets de transformation RH en mobilisant des supports digitaux et collaboratifs, en adaptant les messages aux différentes parties prenantes, en exploitant des modèles d'IA générative pour adapter les messages aux différents publics pour favoriser l'adhésion, la transparence et la valorisation des initiatives sociales et numériques.

Contribuer à la gouvernance stratégique de l'organisation en apportant une expertise RH fondée sur la data et la RSE, dans l'objectif d'éclairer la prise de décision et de renforcer la cohérence entre la stratégie d'entreprise et la politique de gestion des ressources humaines.

Blocs de compétences

RNCP42074BC01 — Concevoir et piloter la stratégie et l'organisation RH responsables

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir la stratégie RH globale de l'organisation en analysant les orientations stratégiques, les enjeux économiques, technologiques et sociétaux, en exploitant les données issues des études de marché et des analyses

sectorielles, afin d'aligner la politique RH sur les objectifs de performance durable de l'entreprise.

Élaborer un système de pilotage RH fondé sur la data et les indicateurs ESG, en structurant les dispositifs de suivi et de reporting (tableaux de bord, SIRH, KPI), en mobilisant des outils numériques de visualisation et d'analyse décisionnelle, pour évaluer la performance sociale, environnementale et économique des politiques RH.

Structurer une organisation du travail agile et responsable, en intégrant les évolutions du droit, des technologies et des modèles de travail hybrides, en co-construisant les processus avec les managers et les partenaires sociaux, dans le but d'optimiser la performance collective et la qualité de vie au travail dans une logique inclusive.

Piloter la transformation organisationnelle et les processus RH associés, en coordonnant les acteurs internes et externes, en anticipant les impacts humains, sociaux et financiers des changements, pour garantir la cohérence et la durabilité du modèle social de l'entreprise.

Évaluer la performance et l'impact stratégique de la politique RH, en interprétant les données issues des outils de pilotage, en mesurant les résultats au regard des objectifs RSE, QVCT et CSRD, dans l'objectif de proposer des ajustements à la direction générale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier professionnel ou mémoire, éventuellement suivi d'une soutenance orale devant jury.

RNCP42074BC02 — Développer les compétences, les parcours et les mobilités professionnelles

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir la politique de développement des compétences et des talents en analysant les besoins présents et futurs en emploi et en qualifications, en intégrant les impacts de la digitalisation et de l'IA sur les métiers, en exploitant les données issues des observatoires de branches et des études prospectives, dans le but d'anticiper les évolutions de l'organisation et de garantir l'adéquation des compétences aux objectifs stratégiques.

Élaborer une ingénierie de parcours professionnels modulable en définissant les dispositifs d'apprentissage formels et informels, en mobilisant les partenariats institutionnels et territoriaux (OPCO, France Travail, branches, universités), pour soutenir la mobilité interne et l'employabilité durable des collaborateurs.

Piloter le plan de développement des compétences en coordonnant les actions de formation, les budgets et les prestataires, en utilisant des outils numériques de suivi et d'évaluation, en consolidant les retours d'expérience issus des parties prenantes internes et externes, afin d'optimiser l'efficacité des dispositifs et la performance collective.

Accompagner les managers et les collaborateurs dans la gestion de leurs parcours professionnels en assurant le conseil et le suivi individualisé, en valorisant les démarches d'apprentissage continu et d'évolution de carrière, dans le but de favoriser l'engagement et la fidélisation.

Évaluer l'impact du développement des compétences sur la performance globale de l'organisation en analysant les indicateurs RH et business, en identifiant les écarts et leviers d'amélioration, en comparant les résultats obtenus avec les objectifs fixés et les référentiels de performance sectoriels, pour ajuster la stratégie de développement des talents et en démontrer la valeur ajoutée.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier professionnel ou mémoire.

RNCP42074BC03 — Piloter les relations sociales et la transformation organisationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Structurer un dispositif de veille légale, sociale et organisationnelle en identifiant les évolutions juridiques, économiques et sociétales, en exploitant les outils de veille numérique et partenariale, en partageant les analyses issues de cette veille avec les instances dirigeantes, afin d'assurer la conformité réglementaire et d'anticiper les impacts sur la politique sociale de l'entreprise.

Concevoir une gouvernance sociale favorisant le dialogue et la co-construction en définissant les instances, les processus de consultation et les outils de médiation, en intégrant les principes d'inclusion et de responsabilité sociale, dans l'objectif de garantir la qualité des relations sociales et la performance collective.

Piloter la transformation organisationnelle dans une logique de concertation et de prévention, en coordonnant les acteurs clés et en évaluant les risques sociaux, psychologiques et organisationnels, en conduisant des concertations structurées avec les représentants du personnel et les managers opérationnels, afin d'assurer la cohérence des évolutions avec les valeurs et les obligations légales de l'entreprise.

Formaliser les accords collectifs et plans d'action, en mobilisant les données sociales et économiques de l'entreprise, en veillant à la conformité juridique et à la traçabilité des négociations, pour encadrer les conditions de travail et sécuriser les décisions managériales.

Évaluer la performance sociale de l'organisation en exploitant les indicateurs du dialogue social, de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, en analysant les tendances issues des bilans sociaux et des rapports obligatoires, en comparant les résultats obtenus avec les objectifs RSE et les référentiels sectoriels, dans le but d'orienter les ajustements stratégiques auprès de la direction.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien technique ou oral.

RNCP42074BC04 — Développer la communication, la culture et la marque employeurs responsables

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir la stratégie de communication RH globale de l'organisation en alignant les messages et les canaux sur la stratégie d'entreprise, en intégrant les enjeux RSE, QVCT et diversité, afin de renforcer la cohérence et l'attractivité de la marque employeur.

Concevoir des dispositifs de communication interne et externe favorisant la cohésion et la culture d'entreprise, en exploitant les outils numériques et les médias collaboratifs, en intégrant les principes d'accessibilité et d'inclusion dans les contenus diffusés, pour renforcer l'engagement et la mobilisation des collaborateurs.

Piloter les actions de communication RH en coordonnant les intervenants, les budgets et les prestataires, en mesurant les résultats à l'aide d'indicateurs de performance et d'impact social, en assurant la cohérence éditoriale et visuelle des supports diffusés, dans le but d'assurer la visibilité et la crédibilité de la politique RH.

Gérer la communication de crise et les situations sensibles, en élaborant des messages adaptés et en mobilisant les instances internes concernées, en analysant en temps réel la perception interne et externe pour ajuster la stratégie de réponse, pour préserver la confiance et la réputation de l'organisation.

Évaluer la perception et l'efficacité des stratégies de communication RH, en analysant les retours qualitatifs et quantitatifs des parties prenantes internes et externes, en exploitant les outils de veille média et de mesure d'audience numérique, dans l'objectif d'ajuster les actions et d'améliorer la gouvernance de la communication responsable.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou reconstituée.

RNCP42074BC05 — Piloter l'impact social et la transformation numérique RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la transformation numérique des pratiques RH en intégrant des outils d'analyse prédictive et d'intelligence artificielle, en coordonnant la mise en œuvre de solutions digitales adaptées aux processus RH, pour améliorer la performance, la fiabilité et l'agilité des dispositifs de gestion des talents.

Concevoir une politique RSE et d'impact social en intégrant les enjeux de durabilité, d'inclusion et de qualité de vie au travail, en mobilisant les parties prenantes internes et externes, afin d'inscrire la fonction RH dans une démarche globale de responsabilité sociétale.

Définir un système d'indicateurs sociaux et environnementaux en exploitant les outils de business intelligence et de data visualisation, en consolidant les données issues des différents pôles RH, dans le but de mesurer la performance sociale et l'alignement stratégique des actions RH.

Élaborer une stratégie de communication autour des projets de transformation RH en mobilisant des supports digitaux et collaboratifs, en adaptant les messages aux différentes parties prenantes, en exploitant des modèles d'IA générative pour adapter les messages aux différents publics pour favoriser l'adhésion, la transparence et la valorisation des initiatives sociales et numériques.

Contribuer à la gouvernance stratégique de l'organisation en apportant une expertise RH fondée sur la data et la RSE, dans l'objectif d'éclairer la prise de décision et de renforcer la cohérence entre la stratégie d'entreprise et la politique de gestion des ressources humaines.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Grande diversité de secteurs d'activité, reflétant le caractère transversal de la fonction RH.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Manager des relations sociales
- Responsable/Consultant en recrutement
- Responsable/Consultant formation/Responsable des relations entreprises
- Gestionnaire formation RH
- Responsable/Consultant paie et administration du personnel
- Manager (Directeur) des Ressources humaines/Consultant en Ressources humaines
- Chef de projet RH/Chef de missions RH/Chargé de projet RH
- Consultant SIRH

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	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)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6, d'une licence ou d'un diplôme conférant le grade de licence, dans les domaines de la gestion, des sciences sociales, des sciences humaines ou du droit.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir réalisé une période d'activité en entreprise (stage, apprentissage, période de professionnalisation...) d'une durée minimum de 130 jours.

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

- 3 professionnels n'intervenant pas dans l'établissement, dont l'un est président du jury,
- 2 représentants de l'organisme certificateur.

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	7 596 €
Selon la branche	4 000 € – 8 543 €
Prise en charge	Branches concernées

7 596 €	Valeur par défaut · 188 branches
8 543 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Services de l'eau, CPNE Travail Temporaire, CPNE autoroutes, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
7 650 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole, CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances, CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 500 €	CPNEFP Mutualité
8 442 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 004 €	CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
7 820 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
7 803 €	CPNEFP Régime général de la Sécurité sociale
7 654 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 200 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 372 €	CPNE Ateliers et chantiers d'insertion
4 000 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	01/04/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/04/2029
Date de dernière délivrance possible	01/04/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	99	0	78 %	31 %
2023	114	0	90 %	41 %
2022	101	1	97 %	61 %
2021	53	0	98 %	58 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP39091

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP38489, RNCP39091, RNCP41398

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://ppa.fr/programmes/mba2-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42074/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	0
Prix indicatif	5 844 €
Durée	440 – 455 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	6
Organismes gestionnaires (CFA)	6
Organismes formateurs	6
Régions couvertes	4
Départements couverts	6
Organismes certifiés Qualiopi	6
Sessions	de 09/2025 à 09/2028

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	1
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	5 394 €
Coût moyen par dossier	5 394 €
Durée moyenne	455 h
Période	07/2026

France compétences	93 %
--------------------	------

Reste à charge titulaire	7 %
--------------------------	-----

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