

Gestion des ressources humaines (fiche nationale)

RNCP42359 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32154, 33054
Code(s) ROME	M1503, M1402, M1502, K2111
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	02/04/2031

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE · SIRET : 13002806100013

UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL · SIRET : 13002612300013

UNIVERSITE DE RENNES · SIRET : 13003051300019

UNIVERSITE D ARTOIS · SIRET : 19624401600016

UNIVERSITE DE LA REUNION · SIRET : 19974478000016

UNIVERSITE BOURGOGNE EUROPE · SIRET : 93823061200013

UNIVERSITE MARIE ET LOUIS PASTEUR (UMLP) · SIRET : 93810656400017

UNIVERSITE D'ANGERS · SIRET : 19490970100303

NANTES UNIVERSITE · SIRET : 13002974700016

UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE (URCA) · SIRET : 19511296600799

UNIVERSITE DE BORDEAUX · SIRET : 13001835100010

UNIVERSITE PARIS-SACLAY · SIRET : 13002602400054

<https://www.universite-paris-saclay.fr/>

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS · SIRET : 19753471200017

UNIVERSITE DE LORRAINE · SIRET : 13001550600012

UNIVERSITE GRENOBLE ALPES · SIRET : 13002608100013

UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL VAL DE MARNE · SIRET : 19941111700013

INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE (IPG) - INP GRENOBLE · SIRET : 19381912500017

<https://ensimag.grenoble-inp.fr/>

UNIVERSITE D'AIX MARSEILLE · SIRET : 13001533200013

UNIVERSITE DE TOURS · SIRET : 19370800500478

UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD (UBS) · SIRET : 19561718800600

UNIVERSITE DE LILLE · SIRET : 13002975400012

UNIVERSITE AMIENS PICARDIE JULES VERNE · SIRET : 19801344300017

UNIVERSITE PARIS CITE · SIRET : 13002573700011

UNIVERSITE DE TOULON · SIRET : 19830766200017

UNIVERSITE COTE D'AZUR · SIRET : 13002566100013

UNIVERSITE DE ROUEN NORMANDIE · SIRET : 19761904200017

UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE · SIRET : 19141408500016

UNIVERSITE DE POITIERS · SIRET : 19860856400375

UNIVERSITE POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE (UPHF) · SIRET : 13002574500014

UNIVERSITE PARIS NANTERRE · SIRET : 19921204400010

UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE · SIRET : 19751717000019

UNIVERSITE TOULOUSE CAPITOLE · SIRET : 13003061200019

UNIVERSITE PARIS-PANTHEON-ASSAS · SIRET : 13002995200012

UNIVERSITE LYON 3 JEAN MOULIN · SIRET : 19692437700282

UNIVERSITE DE BREST · SIRET : 94129831700012

UNIVERSITE DE MONTPELLIER PAUL-VALERY · SIRET : 93249089900014

Partenaires habilités

28 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 23 à former et organiser l'évaluation et 5 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
AGEFASUP	83401260100029	Former et organiser l'évaluation
ASFO GRAND SUD GP	50804752900047	Former et organiser l'évaluation
ASSAS EXECUTIVE EDUCATION	93506081400016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM DE MARTINIQUE	39064039900015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM EN REGION OCCITANIE	49189213900016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE DES ARTS ET METIERS	34896746400028	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS DE LA REUNION	44338132200025	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS EN GUADELOUPE	39174243400015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATION DES ARTS ET METIERS AUVERGNE-RHONE-ALPES	44320628900045	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION DES INFORMATIENS PAR L'APPRENTISSAGE	39108721000046	Former

Liste complète des 28 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42359-gestion-des-ressources-humaines-fiche-nationale/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le contexte organisationnel, marqué par une incertitude croissante, une complexité accrue et une forte turbulence, est confronté à des transformations multiples et systémiques. La transformation technologique, caractérisée par la multiplication de solutions digitales, d'outils et de robots intelligents redéfinit les processus de travail, les compétences attendues et les pratiques de pilotage des ressources humaines. Les enjeux de transition écologique à horizon 2050

conduisent les organisations à intégrer les dimensions de responsabilité sociale et environnementale dans leurs politiques de gestion des ressources humaines et à piloter les transitions professionnelles associées. Parallèlement, les transformations démographiques et sociales (vieillesse de la population active, allongement des carrières, diversification des profils et des attentes vis-à-vis du travail) modifient profondément les politiques d'emploi, de formation et de gestion des parcours.

Dans ce contexte marqué par des transformations profondes et accélérées de la société et du travail, les acteurs RH sont confrontés à des mutations majeures : transformation du travail, des métiers et des compétences adossée au développement de l'intelligence artificielle et de l'automatisation, recomposition des formes d'emploi et des collectifs de travail, montée des enjeux de qualité de vie au travail, de santé mentale, de diversité, d'inclusion et d'égalité ainsi que par un renforcement des exigences réglementaires et éthiques. Ces évolutions transforment en profondeur les métiers, les compétences, les modes de management et les relations professionnelles, tout en accentuant les tensions sur l'attractivité, la fidélisation et l'engagement.

La certification « Master en Gestion des Ressources Humaines » vise ainsi à préparer des professionnels capables de concevoir, piloter et transformer les stratégies, politiques et pratiques RH en cohérence avec la stratégie de l'organisation en articulant performance multidimensionnelle, soutenabilité sociale et exigences organisationnelles. Il prépare les diplômés à analyser des situations complexes, à accompagner les transformations du travail, des organisations, des métiers et compétences, et à sécuriser les parcours professionnels tout en contribuant activement à la création de valeur durable, en lien étroit avec les orientations stratégiques des organisations et les attentes de la société.

ACTIVITÉS VISÉES

Veille stratégique, prospective et réglementaire des écosystèmes d'affaires, des évolutions métiers, compétences et cadres juridiques.

Animation et développement de réseaux professionnels internes et externes.

Réalisation de diagnostics stratégiques, organisationnels et sociaux et formalisation de projet stratégique intégrant les transformations technologiques, de développement durable et sociales.

Élaboration et pilotage de plans d'action RH alignés sur la stratégie de l'organisation.

Conseil et accompagnement de la direction et des managers sur les enjeux RH et organisationnels.

Pilotage de la GEPP et des mobilités professionnelles : analyse prospective des emplois, gestion des parcours et transitions.

Accompagnement des collectifs en contexte de transformation organisationnelle et métiers et conduite du changement.

Conception et pilotage de la politique de développement des compétences (formation, ingénierie pédagogique, apprentissage, alternance).

Exploitation des outils numériques RH et des SIRH au service de la performance et de la décision.

Analyse et valorisation des données RH (HR analytics) pour le pilotage stratégique et social.

Déploiement des politiques RH opérationnelles (recrutement, marque employeur, attractivité, fidélisation, communication interne, etc.).

Élaboration et pilotage des politiques de rémunération, de performance sociale (contrôle de gestion sociale et pilotage des indicateurs sociaux, bien-être au travail) et de mesure des impacts.

Gestion administrative du personnel et sécurisation juridique des pratiques RH.

Gestion du dialogue social et des relations collectives (instances représentatives, négociations, suivi des accords).

Promotion de la qualité de vie au travail, de l'éthique, de la diversité et de l'inclusion, etc.

Analyse réflexive des pratiques professionnelles RH et amélioration continue.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Décrypter les écosystèmes de l'organisation (sur les dimensions géopolitiques, démographiques, économiques, technologiques et de cybersécurité, environnementales et humaines, etc.)

et se constituer un réseau en mobilisant des outils et des technologies de veille, d'intelligence économique et de prospective afin d'identifier les opportunités ou risques et d'anticiper leurs impacts sur le développement d'affaires et le travail (modèles organisationnels et managériaux, sens du travail, métiers et compétences clés de l'organisation, etc.).

Co-construire un projet stratégique de transformation intégrant des solutions RH innovantes, robustes et alternatives avec l'ensemble des parties prenantes en mobilisant des démarches participatives et en analysant des données internes et externes, des cadres théoriques, etc. afin d'aligner la feuille de route stratégique RH avec les objectifs de transformation du travail (dont les hybridations multiples, temporelle, spatiale, homme/machine, etc., de performance

durable et de responsabilité sociétale des organisations.

Structurer la déclinaison opérationnelle de la stratégie RH en accompagnant les parties prenantes et en leur donnant les moyens d'agir à travers des actions, des moyens et des outils technologiques adaptés (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin de garantir une mise en œuvre efficace tout en permettant le développement d'une culture organisationnelle durable.

Adopter une vision systémique en mobilisant les travaux de recherche pluridisciplinaires les plus avancés et en développant une curiosité et un esprit d'analyse critique afin d'enrichir sa culture organisationnelle et RH.

Diagnostiquer des situations organisationnelles intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales en s'appuyant sur des données quantitatives et qualitatives, en mobilisant des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et en analysant les dynamiques de transformation du travail, des organisations et du management afin d'identifier une problématique et les enjeux RH associés.

Formuler des recommandations RH et managériales argumentées et opérationnelles en prenant en compte les dimensions contextuelles, humaines, sociales, managériales et technologiques et en s'appuyant sur des analyses documentées et des outils de visualisation innovants afin de convaincre les parties prenantes concernées de la nécessité de leurs mises en œuvre.

Concevoir des projets RH en analysant les enjeux de transformation et d'innovation en lien avec la feuille de route stratégique en vue d'adapter l'organisation et la rendre plus résiliente et robuste.

Déployer des dispositifs de développement des compétences, de formation, de construction de parcours professionnels en mobilisant la méthodologie de projet et des analyses prospectives (métiers et compétences), des ingénieries pédagogiques, des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et des démarches d'évaluation et d'impact afin de renforcer l'employabilité des salariés et d'accompagner des transformations organisationnelles robustes.

Communiquer avec les parties prenantes internes et externes sur la mise en œuvre des projets en veillant à la qualité des méthodes d'accompagnement du changement et d'ajustement des actions engagées afin de garantir l'atteinte des objectifs visés.

Analyser les processus RH en mobilisant de manière critique et éthique, des méthodes de diagnostic structurées et des technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) permettant l'exploitation des données sociales, l'aide à la décision afin d'identifier les dysfonctionnements, les contraintes et les leviers d'amélioration des processus et systèmes d'information RH.

Concevoir des politiques, des pratiques, des outils dans le domaine de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, évaluation, etc.) en mobilisant des méthodes innovantes et les technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin d'adapter l'organisation aux évolutions de son environnement.

Mesurer et suivre les résultats de l'activité en définissant, collectant et en exploitant des indicateurs adaptés afin d'assurer le pilotage stratégique, de soutenir la prise de décision managériale et de favoriser les démarches d'amélioration continue.

Mettre en œuvre et optimiser les politiques liées à la rémunération (Com&Ben, Total Rewards) et à l'administration du personnel en mobilisant des systèmes d'information RH et des technologies (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin de garantir la qualité, la conformité et l'efficacité des politiques RH associées.

Auditer et analyser des données sociales à partir de données quantitatives et qualitatives en utilisant les technologies les plus adaptées et les démarches du contrôle de gestion sociale afin de suivre la performance sociale et les indicateurs RH.

Identifier et intégrer dans le pilotage de la performance les impacts humains, organisationnels, financiers, juridiques et environnementaux des transformations en mobilisant des approches systémiques afin d'éclairer les arbitrages stratégiques et de favoriser le dialogue avec les parties prenantes (internes ou externes).

Exploiter des données sociales et utiliser des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et d'aide à la décision intégrant les apports de l'intelligence artificielle de manière critique et éthique afin de déployer des politiques et actions en matière de la qualité de vie et des conditions de travail, de diversité et d'inclusion et d'améliorer les conditions de travail et la performance sociale.

Appliquer les cadres juridiques, réglementaires et conventionnels applicables aux organisations en mobilisant les textes de référence et les normes professionnelles tout en tenant compte des enjeux éthiques, de responsabilité sociale, de diversité, d'inclusion et de handicap afin de sécuriser les pratiques de gestion administrative du personnel.

Évaluer les risques

et opportunités de nature sociales, environnementales, numériques et cyber

via des diagnostics adaptés sur le dialogue social, la QVCT, la responsabilité sociétale, la cybersécurité, etc. pour

contribuer à des relations sociales constructives et à des politiques RH socialement responsables.

Manager des équipes, des collectifs et des réseaux d'acteurs (dans des environnements nationaux, internationaux ou sectoriels variés) en mobilisant des pratiques de leadership adaptée et d'intelligences multiples (collective, émotionnelle, etc.) respectant les enjeux

de santé, de sécurité au travail et de handicap afin de favoriser l'engagement et la performance collective.

Organiser le travail

de manière éthique et inclusive, la coordination et la prise de décision dans des contextes multiples tout en prenant en compte les diversités sectorielles et nationales

et les technologies les plus adaptées afin de développer une culture managériale et organisationnelle commune et adaptée.

Réguler les relations professionnelles, partenariales et institutionnelles en intégrant les exigences de dialogue, de négociation et de prévention des conflits dans le but de maintenir ou d'instaurer un climat de confiance et de conformité.

Adopter une posture réflexive et critique sur ses pratiques professionnelles et managériales et celles des autres en mobilisant des outils d'analyse et de retour d'expérience afin d'améliorer la qualité de ses décisions et interventions et de développer ses capacités de leadership et d'apprentissage permanent.

Elaborer un projet personnel et professionnel de développement des compétences (les siennes ou celles de ses équipes) et le faire vivre en intégrant les évolutions des métiers RH et des organisations afin de s'inscrire dans la formation tout au long de la vie et de sécuriser l'employabilité à long terme, tout en prenant en compte les situations de vulnérabilité.

Produire une expertise professionnelle en gestion des ressources humaines mobilisant des supports écrits et oraux (dans différentes langues et dans différents contextes) adaptés aux parties prenantes en utilisant les technologies les plus adaptées de façon raisonnée afin d'éclairer et sécuriser des choix stratégiques et opérationnels.

Blocs de compétences

RNCP42359BC01 — Contribuer à un projet stratégique RH en contexte de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Décrypter les écosystèmes de l'organisation (sur les dimensions géopolitiques, démographiques, économiques, technologiques et de cybersécurité, environnementales et humaines, etc.)

et se constituer un réseau en mobilisant des outils et des technologies de veille, d'intelligence économique et de prospective afin d'identifier les opportunités ou risques et d'anticiper leurs impacts sur le développement d'affaires et le travail (modèles organisationnels et managériaux, sens du travail, métiers et compétences clés de l'organisation, etc.).

Co-construire un projet stratégique de transformation intégrant des solutions RH innovantes, robustes et alternatives avec l'ensemble des parties prenantes en mobilisant des démarches participatives et en analysant des données internes et externes, des cadres théoriques, etc. afin d'aligner la feuille de route stratégique RH avec les objectifs de transformation du travail (dont les hybridations multiples, temporelle, spatiale, homme/machine, etc., de performance durable et de responsabilité sociétale des organisations.

Structurer la déclinaison opérationnelle de la stratégie RH en accompagnant les parties prenantes et en leur donnant les moyens d'agir à travers des actions, des moyens et des outils technologiques adaptés (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin de garantir une mise en œuvre efficace tout en permettant le développement d'une culture organisationnelle durable.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC02 — Conseiller les parties prenantes en contexte de transformation RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter une vision systémique en mobilisant les travaux de recherche pluridisciplinaires les plus avancés et en développant une curiosité et un esprit d'analyse critique afin d'enrichir sa culture organisationnelle et RH.

Diagnostiquer des situations organisationnelles intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales en s'appuyant sur des données quantitatives et qualitatives, en mobilisant des outils technologiques (IA

conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et en analysant les dynamiques de transformation du travail, des organisations et du management afin d'identifier une problématique et les enjeux RH associés.

Formuler des recommandations RH et managériales argumentées et opérationnelles en prenant en compte les dimensions contextuelles, humaines, sociales, managériales et technologiques et en s'appuyant sur des analyses documentées et des outils de visualisation innovants afin de convaincre les parties prenantes concernées de la nécessité de leurs mises en œuvre.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC03 — Conduire des projets de transformation RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir des projets RH en analysant les enjeux de transformation et d'innovation en lien avec la feuille de route stratégique en vue d'adapter l'organisation et la rendre plus résiliente et robuste.

Déployer des dispositifs de développement des compétences, de formation, de construction de parcours professionnels en mobilisant la méthodologie de projet et des analyses prospectives (métiers et compétences), des ingénieries pédagogiques, des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et des démarches d'évaluation et d'impact afin de renforcer l'employabilité des salariés et d'accompagner des transformations organisationnelles robustes.

Communiquer avec les parties prenantes internes et externes sur la mise en œuvre des projets en veillant à la qualité des méthodes d'accompagnement du changement et d'ajustement des actions engagées afin de garantir l'atteinte des objectifs visés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC04 — Gérer l'activité et les processus RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les processus RH en mobilisant de manière critique et éthique, des méthodes de diagnostic structurées et des technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) permettant l'exploitation des données sociales, l'aide à la décision afin d'identifier les dysfonctionnements, les contraintes et les leviers d'amélioration des processus et systèmes d'information RH.

Concevoir des politiques, des pratiques, des outils dans le domaine de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, évaluation, etc.) en mobilisant des méthodes innovantes et les technologies les plus adaptées (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin d'adapter l'organisation aux évolutions de son environnement.

Mesurer et suivre les résultats de l'activité en définissant, collectant et en exploitant des indicateurs adaptés afin d'assurer le pilotage stratégique, de soutenir la prise de décision managériale et de favoriser les démarches d'amélioration continue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC05 — Piloter la performance globale et la création de valeur sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre et optimiser les politiques liées à la rémunération (Com&Ben, Total Rewards) et à l'administration du personnel en mobilisant des systèmes d'information RH et des technologies (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) afin de garantir la qualité, la conformité et l'efficacité des politiques RH associées.

Auditer et analyser des données sociales à partir de données quantitatives et qualitatives en utilisant les technologies les plus adaptées et les démarches du contrôle de gestion sociale afin de suivre la performance sociale et les indicateurs RH.

Identifier et intégrer dans le pilotage de la performance les impacts humains, organisationnels, financiers, juridiques et environnementaux des transformations en mobilisant des approches systémiques afin d'éclairer les arbitrages stratégiques et de favoriser le dialogue avec les parties prenantes (internes ou externes).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC06 — Sécuriser les activités RH de l'organisation face aux risques

LISTE DE COMPÉTENCES

Exploiter des données sociales et utiliser des outils technologiques (IA conversationnelles, agentiques, prédictives, robotisation, etc.) et d'aide à la décision intégrant les apports de l'intelligence artificielle de manière critique et éthique afin de déployer des politiques et actions en matière de la qualité de vie et des conditions de travail, de diversité et d'inclusion et d'améliorer les conditions de travail et la performance sociale.

Appliquer les cadres juridiques, réglementaires et conventionnels applicables aux organisations en mobilisant les textes de référence et les normes professionnelles tout en tenant compte des enjeux éthiques, de responsabilité sociale, de diversité, d'inclusion et de handicap afin de sécuriser les pratiques de gestion administrative du personnel.

Évaluer les risques

et opportunités de nature sociales, environnementales, numériques et cyber

via des diagnostics adaptés sur le dialogue social, la QVCT, la responsabilité sociétale, la cybersécurité, etc. pour contribuer à des relations sociales constructives et à des politiques RH socialement responsables.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC07 — Manager les équipes et les organisations en contextes RH variés

LISTE DE COMPÉTENCES

Manager des équipes, des collectifs et des réseaux d'acteurs (dans des environnements nationaux, internationaux ou sectoriels variés) en mobilisant des pratiques de leadership adaptée et d'intelligences multiples (collective, émotionnelle, etc.) respectant les enjeux

de santé, de sécurité au travail et de handicap afin de favoriser l'engagement et la performance collective.

Organiser le travail

de manière éthique et inclusive, la coordination et la prise de décision dans des contextes multiples tout en prenant en compte les diversités sectorielles et nationales

et les technologies les plus adaptées afin de développer une culture managériale et organisationnelle commune et adaptée.

Réguler les relations professionnelles, partenariales et institutionnelles en intégrant les exigences de dialogue, de négociation et de prévention des conflits dans le but de maintenir ou d'instaurer un climat de confiance et de conformité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

RNCP42359BC08 — Développer une expertise professionnelle au niveau individuel et collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter une posture réflexive et critique sur ses pratiques professionnelles et managériales et celles des autres en mobilisant des outils d'analyse et de retour d'expérience afin d'améliorer la qualité de ses décisions et interventions et de développer ses capacités de leadership et d'apprentissage permanent.

Élaborer un projet personnel et professionnel de développement des compétences (les siennes ou celles de ses équipes) et le faire vivre en intégrant les évolutions des métiers RH et des organisations afin de s'inscrire dans la formation tout au long de la vie et de sécuriser l'employabilité à long terme, tout en prenant en compte les situations de vulnérabilité.

Produire une expertise professionnelle en gestion des ressources humaines mobilisant des supports écrits et oraux (dans différentes langues et dans différents contextes) adaptés aux parties prenantes en utilisant les technologies les plus adaptées de façon raisonnée afin d'éclairer et sécuriser des choix stratégiques et opérationnels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque certificateur accrédité met en œuvre les modalités qu'il juge adaptées : rendu de travaux, mise en situation, évaluation de projet, etc. Ces modalités d'évaluation peuvent être adaptées en fonction de la voie d'accès à la certification.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- M70 : Services des sièges sociaux, services de conseil en gestion
- N82 : Services administratifs et autres services de soutien aux entreprises

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable des ressources humaines
- Talent Acquisition Manager / Responsable recrutement
- Responsable formation et développement des compétences
- Consultant en organisation et management des ressources humaines
- Gestionnaire de carrière / Mobility Manager
- Responsable rémunération et avantages sociaux
- Responsable relations sociales et dialogue social
- Consultant en conduite du changement
- Chargé de projet RH / Responsable projets RH transverses

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)	2 565 €
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) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	55 574
Jugés difficiles à recruter	35 %
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 W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les prérequis pour l'entrée en 1ère année du cycle de formation sont précisés dans MonMaster :

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

Leur composition comprend :

une moitié d'enseignants-chercheurs, d'enseignants ou de chercheurs participant à la formation
des professionnels qualifiés ayant contribué aux enseignements
des professionnels qualifiés n'ayant pas contribué aux enseignements

COMPOSITION DU JURY — VAE

Leur composition comprend au moins deux personnes, dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée.

Un président ou un responsable de jury est désigné parmi ses membres.

Les membres du jury ne doivent entretenir ou avoir entretenu aucune relation professionnelle ou personnelle avec le candidat, ni avoir accompagné le candidat dans sa démarche de validation des acquis de l'expérience.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	02/04/2031
Date de dernière délivrance possible	02/04/2034

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35912

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.unicaen.fr

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42359/>

Où se former

Formations référencées	45
Organismes	18
Régions couvertes	11
Prix indicatif	1 115 € – 14 450 €
Durée	21 – 2698 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	48
Organismes gestionnaires (CFA)	21

Organismes formateurs	25
Régions couvertes	10
Départements couverts	22
Organismes certifiés Qualiopi	24
Sessions	de 09/2024 à 09/2029

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	49
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	102
Montant total engagé	592 245 €
Coût moyen par dossier	5 806 €
Durée moyenne	448 h
Période	06/2026 – 09/2026
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	26 %
Entreprise	9 %
OPCO	2 %
France Travail	2 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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