

Manager du développement des ressources humaines (MDRH)

RNCP42518 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/06/2026
Date d'échéance	26/06/2029

Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

Partenaires habilités

7 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation, 4 à former et 1 à organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
COMUNDI	7992220390003 1	Former
GERESO	3119755770006 6	Former
LEFEBVRE DALLOZ COMPETENCES	4791631310011 9	Former
SUP DES RH	4383605130003 2	Former et organiser l'évaluation
SUPDESRH SERVICES	4993304050002 2	Organiser l'évaluation
SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES	4178135400003 2	Former et organiser l'évaluation
WOLTERS KLUWER FRANCE	4800813060014 8	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager du développement des ressources humaines élabore et pilote une stratégie RH proactive, innovante et performante afin d'aligner les ressources humaines sur les enjeux stratégiques, les attentes des collaborateurs et les engagements RSE de l'entreprise.

Il est un acteur incontournable de l'organisation de toute entreprise ou institution publique. Acteur clé du changement et des transformations, son rôle est à la fois stratégique et opérationnel, contribuant à l'amélioration de la

performance globale de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration et mise en œuvre d'une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Conception, mise en œuvre et suivi du plan de développement des compétences

Attractivité et modulation de l'emploi

Actualisation et mise en conformité des obligations en matière de droit social individuel

Appui de la direction et des managers dans l'application quotidienne du droit social individuel

Résolution des conflits individuels et application des sanctions

Animation du dialogue social

Accompagnement des transformations de l'entreprise

Maintien du climat social

Respect des engagements RSE dans l'entreprise

Prévention de l'ensemble des risques professionnels

Promotion de la qualité de vie et conditions de travail

Promotion d'une culture de diversité, équité et inclusion

Management d'équipe au sein d'une organisation

Management de projet RH

Conduite de la dimension humaine dans un processus de transformation

Analyse de la politique de rétribution

Mise en œuvre d'une politique de rémunération

Optimisation de la politique des avantages sociaux

Élaboration de la stratégie RH de l'entreprise

Pilotage du plan d'action RH

Valorisation de la marque employeur

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Élaborer une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en intégrant toutes les transformations métier et formes de travail liées entre autres aux nouvelles technologies (IA...) et à la transition écologique, en permettant à chaque collaborateur de développer ses compétences et de devenir acteur de son parcours professionnel, afin de répondre aux orientations stratégiques RH, aux enjeux de transformation et à la politique RSE de l'entreprise.
- Bâtir et piloter des revues de personnel fondées sur l'évaluation des ressources internes en élaborant des plans de succession et de mobilité interne, afin d'adapter les compétences internes à la stratégie de l'entreprise et aux évolutions économiques, technologiques, sociales et environnementales.
- Élaborer une stratégie de développement des compétences individuelles et collectives, en mettant en place un plan de développement des compétences assurant l'employabilité des collaborateurs (adaptation et évolution professionnelle), dans une logique d'amélioration continue et d'optimisation des coûts, afin de garantir à l'entreprise les compétences nécessaires à son développement, tout en favorisant l'évolution professionnelle des collaborateurs et une politique de formation inclusive, notamment pour les personnes en situation de handicap.
- Bâtir la promesse employeur en mettant en œuvre des plans de recrutement digitaux, responsables, inclusifs et non discriminants centrés sur l'expérience candidat afin d'attirer des profils indispensables au développement de l'entreprise.
- Accompagner la direction dans un projet de prévision de réduction d'effectifs en s'assurant du respect de la réglementation et des facteurs éthiques et humains et en mettant en œuvre tous les dispositifs d'accompagnement pour réussir la mobilité et les repositionnements internes ou externes des collaborateurs.
- Garantir le respect des obligations en matière de droit social individuel et assurer la conformité des documents contractuels, des règles internes et des processus RH de l'entreprise en s'appuyant sur une veille proactive des évolutions légales, réglementaires et conventionnelles, en analysant leurs impacts sur l'entreprise et en garantissant leur application rigoureuse, afin de sécuriser les pratiques RH, prévenir les risques juridiques et garantir le respect des droits des collaborateurs.
- Sécuriser les pratiques managériales et les processus RH en assurant la formation, l'accompagnement au quotidien et le contrôle des parties prenantes, en mettant en place les mesures correctives appropriées, y compris les sanctions si nécessaire pour prévenir les situations à risque au sein de l'entreprise et la récurrence des non-conformités.
- Identifier au travers d'audits de conformité, ou retours des collaborateurs, les situations personnelles (harcèlement,

discrimination, temps de travail...) pouvant engager la responsabilité pénale ou civile de l'employeur et/ou de ses représentants pour mener les actions correctives en coordination avec le management et les services externes appropriés.

- Analyser une situation de conflit individuel en examinant l'ensemble des faits et éléments disponibles, en menant des entretiens ou des investigations complémentaires nécessaires, afin d'établir un diagnostic objectif et documenté favorisant la médiation et évaluer les risques encourus.
- Déterminer la/les règles juridiques applicables en prenant en compte la loi, jurisprudences et conventions, pour définir, avec l'aide du service approprié, la solution juridique adaptée à la situation.
- Mettre en œuvre la solution de résolution du conflit individuel retenue par l'employeur ou ses représentants, en développant un argumentaire juridique et en maîtrisant toutes les règles de formalisme en matière disciplinaire pour garantir la défense des intérêts de l'entreprise.
- Animer le dialogue social au travers de rencontres périodiques avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) en respectant un agenda social prédéfini et conforme à la réglementation en vigueur, en respectant les missions du CSE et les obligations de consultation de l'instance afin de garantir les conditions d'un climat social favorable.
- Préparer et négocier des accords collectifs d'entreprise avec les partenaires sociaux dans un dialogue social co-construit, en respectant les modalités de conclusion et de suivi, pour répondre aux obligations mais aussi aux besoins et attendus collectifs.
- Piloter les relations sociales dans le cadre de projets de transformations d'entreprise, en analysant le contexte, les enjeux et intérêts des différentes parties prenantes, en élaborant la stratégie de restructuration interne la plus adaptée à la situation (transfert des contrats de travail des salariés, PDV, RCC, outplacement, procédure collective...) pour déployer les réorganisations décidées par la direction.
- Construire une veille sociale en analysant un baromètre, en identifiant les signaux faibles d'une dégradation du climat social, en instaurant un cadre d'écoute et de confiance mutuelle et si besoin des médiations, afin de maintenir un environnement de travail serein dans la durée et prévenir les risques de tensions ou de conflits au sein de l'entreprise.
- Concevoir et mettre en œuvre le cas échéant, une stratégie de gestion de crise coordonnée avec la direction de l'entreprise, en favorisant un dialogue constructif avec les parties prenantes et en déployant des actions adaptées pour prévenir et résoudre les conflits collectifs.
- Participer à la définition de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) sur le volet RH en évaluant les impacts sociaux, économiques et environnementaux et d'image associée sur les activités RH, en intégrant les principes du développement durable dans les pratiques RH, en mobilisant les ressources internes et externes pour réussir l'intégration d'un management RH respectueux de son environnement.
- Concevoir et piloter un plan global de prévention des risques, en identifiant les dangers à travers un document unique d'évaluation des risques professionnels (conditions de travail, harcèlement, RPS...), en coordination avec les acteurs de santé au travail et en veillant à l'application des normes de sécurité, pour faire évoluer les comportements, accompagner les managers dans la gestion des crises et des situations humaines délicates et garantir la sécurité physique et mentale des collaborateurs.
- Concevoir et animer des actions visant à promouvoir le « bien-être au travail », et à anticiper les risques psychosociaux, en évaluant les besoins et attentes des collaborateurs, en mettant en place des mesures de prévention régulières, en négociant avec les instances représentatives du personnel (IRP) des accords, afin de favoriser de bonnes conditions de travail et garantir la sécurité des collaborateurs.
- Déployer et promouvoir une politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) à tous les niveaux de l'organisation, adaptée aux aspirations et aux besoins spécifiques des salariés, notamment ceux en situation de handicap, dans le cadre légal et réglementaire, afin de garantir un environnement de travail inclusif et équitable et favoriser une culture d'entreprise fondée sur la reconnaissance et le respect des différences.
- Adopter un positionnement de business partner dans les interactions avec les managers des différents départements fonctionnels et opérationnels, en les aidant à formaliser leurs besoins et en les accompagnant dans la mise en œuvre de solutions adaptées, afin d'ancrer les RH au sein du business et de contribuer à l'atteinte des objectifs de performance fixés par l'entreprise.
- Animer son équipe et apporter un appui aux managers de proximité, en choisissant une approche et des techniques managériales adaptées, en anticipant les points susceptibles de bloquer la mise en œuvre du plan d'action, afin d'obtenir l'engagement et de faciliter l'adhésion des équipes aux projets de transformation.
- Réaliser une note de cadrage du projet, en effectuant une étude de faisabilité, en rédigeant un avant-projet intégrant les enjeux, les contraintes, les acteurs, les résultats attendus, les risques encourus et le planning, afin

d'obtenir l'accord de la direction et pouvoir allouer les ressources financières et humaines nécessaires au bon déploiement du projet, en cohérence avec la stratégie RH et la vision globale de l'entreprise.

- Piloter la mise en œuvre d'un projet RH, en sélectionnant la méthode de gestion adaptée, entre prédictive et agile, en constituant une équipe, en planifiant les étapes clés, en fixant les objectifs, les moyens et les contraintes associés à chaque étape, en gérant les points d'avancement et en suivant les indicateurs représentatifs de l'avancée des travaux, afin de réussir les transformations de l'entreprise et d'atteindre les objectifs stratégiques fixés.
- Analyser les différentes dimensions du projet de transformation en identifiant les populations concernées et leurs profils, en évaluant l'ampleur des efforts demandés et les bénéfices attendus, afin d'en mesurer l'impact et d'anticiper en conséquence les conditions de réalisation et les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration.
- Piloter l'accompagnement des équipes en impliquant les différentes parties prenantes dans l'équipe projet, à travers une méthodologie mobilisatrice, dans une démarche de co-construction et de prévention des conflits, en communiquant clairement sur la problématique initiale et la nécessité d'agir, les objectifs et les bénéfices attendus du projet, en établissant de nouvelles cartes mentales, afin de garantir une transition réussie et de stabiliser les évolutions par l'engagement de chacun.
- Analyser la grille de salaire et l'ensemble des avantages sociaux, des périphériques au regard de la grille CCN, des benchmarks externes et des pratiques actuelles de l'entreprise, en utilisant des références et des outils adaptés, en détectant les écarts éventuels et les axes de progression, pour garantir l'équité interne, la transparence et la compétitivité externe.
- Concevoir une politique de rémunération fixe et variable, individuelle et collective, en intégrant l'évaluation de la performance, en optimisant les dispositifs du partage de la valeur, en garantissant une gestion non discriminante et inclusive, afin de soutenir la stratégie de l'entreprise et de sécuriser les talents.
- Déployer la politique de rémunération, en utilisant des outils de reporting et communication pertinents valorisant les principes clés (transparence, mérite, progressivité...) qui régissent les différentes composantes à court, moyen et long terme, afin d'instaurer l'adhésion des managers, la confiance des collaborateurs et pérenniser ainsi leur engagement.
- Piloter le processus de révision salariale, en préparant les négociations annuelles obligatoires (NAO), en intégrant les ajustements nécessaires à la mise en conformité, en accompagnant les managers dans la gestion de l'allocation des éléments de rémunération de leurs équipes, en assurant le suivi du déploiement et de son efficacité par rapport aux objectifs fixés, afin de garantir la mise en œuvre homogène de la politique de rémunération au sein de l'organisation.
- Élaborer et décliner une politique d'avantages sociaux pouvant être offerte aux collaborateurs, en identifiant les critères pertinents adaptés à leurs besoins, en concertation avec les parties prenantes internes et externes, en accompagnant les collaborateurs dans la constitution de leur épargne, afin de renforcer la marque employeur et la rétention des talents.
- Établir un diagnostic complet des enjeux RH de l'entreprise à partir des données collectées sur l'environnement externe et interne, en s'appuyant sur un outil d'analyse stratégique, pour formuler des préconisations RH et contribuer à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise.
- Élaborer une stratégie RH avec la direction générale, en définissant des orientations cohérentes avec la stratégie globale, les enjeux business, en intégrant les attentes et nouvelles aspirations des collaborateurs, ainsi que la politique RSE de l'entreprise, afin d'aligner les ressources humaines sur les priorités stratégiques de l'entreprise et d'assurer une gestion durable des talents.
- Décliner, dans une démarche de co-construction avec les directions opérationnelles et fonctionnelles, les orientations stratégiques dans un plan d'action RH opérationnel et en suivre le déploiement à l'aide d'indicateurs de performance (KPI) et de rapports d'activité, KPI, en mesurant l'avancement du plan d'action, en contrôlant la création de valeur des initiatives menées, en mettant en place des mesures correctives si nécessaire et en maximisant la valeur ajoutée, pour s'inscrire dans une logique de satisfaction des clients internes et d'amélioration continue des processus opérationnels.
- Définir et déployer une stratégie de marque RH en analysant les valeurs fondamentales, les pratiques de l'organisation et la réputation de l'employeur, en identifiant les segments cibles et les leviers d'action, en valorisant les avantages différenciants de l'offre, en veillant à sa congruence, afin de construire une identité lisible et promouvoir une marque employeur forte et engageante.

Blocs de compétences

RNCP42518BC01 — Piloter le développement des compétences et des parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en intégrant toutes les transformations métier et formes de travail liées entre autres aux nouvelles technologies (IA...) et à la transition écologique, en permettant à chaque collaborateur de développer ses compétences et de devenir acteur de son parcours professionnel, afin de répondre aux orientations stratégiques RH, aux enjeux de transformation et à la politique RSE de l'entreprise.

Bâtir et piloter des revues de personnel fondées sur l'évaluation des ressources internes en élaborant des plans de succession et de mobilité interne, afin d'adapter les compétences internes à la stratégie de l'entreprise et aux évolutions économiques, technologiques, sociales et environnementales.

Élaborer une stratégie de développement des compétences individuelles et collectives, en mettant en place un plan de développement des compétences assurant l'employabilité des collaborateurs (adaptation et évolution professionnelle), dans une logique d'amélioration continue et d'optimisation des coûts, afin de garantir à l'entreprise les compétences nécessaires à son développement, tout en favorisant l'évolution professionnelle des collaborateurs et une politique de formation inclusive, notamment pour les personnes en situation de handicap.

Bâtir la promesse employeur en mettant en œuvre des plans de recrutement digitaux, responsables, inclusifs et non discriminants centrés sur l'expérience candidat afin d'attirer des profils indispensables au développement de l'entreprise.

Accompagner la direction dans un projet de prévision de réduction d'effectifs en s'assurant du respect de la réglementation et des facteurs éthiques et humains et en mettant en œuvre tous les dispositifs d'accompagnement pour réussir la mobilité et les repositionnements internes ou externes des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

RNCP42518BC02 — Sécuriser les relations individuelles de travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Garantir le respect des obligations en matière de droit social individuel et assurer la conformité des documents contractuels, des règles internes et des processus RH de l'entreprise en s'appuyant sur une veille proactive des évolutions légales, règlementaires et conventionnelles, en analysant leurs impacts sur l'entreprise et en garantissant leur application rigoureuse, afin de sécuriser les pratiques RH, prévenir les risques juridiques et garantir le respect des droits des collaborateurs.

Sécuriser les pratiques managériales et les processus RH en assurant la formation, l'accompagnement au quotidien et le contrôle des parties prenantes, en mettant en place les mesures correctives appropriées, y compris les sanctions si nécessaire pour prévenir les situations à risque au sein de l'entreprise et la récurrence des non-conformités.

Identifier au travers d'audits de conformité, ou retours des collaborateurs, les situations personnelles (harcèlement, discrimination, temps de travail...) pouvant engager la responsabilité pénale ou civile de l'employeur et/ou de ses représentants pour mener les actions correctives en coordination avec le management et les services externes appropriés.

Analyser une situation de conflit individuel en examinant l'ensemble des faits et éléments disponibles, en menant des entretiens ou des investigations complémentaires nécessaires, afin d'établir un diagnostic objectif et documenté favorisant la médiation et évaluer les risques encourus.

Déterminer la/les règles juridiques applicables en prenant en compte la loi, jurisprudences et conventions, pour définir, avec l'aide du service approprié, la solution juridique adaptée à la situation.

Mettre en œuvre la solution de résolution du conflit individuel retenue par l'employeur ou ses représentants, en développant un argumentaire juridique et en maîtrisant toutes les règles de formalisme en matière disciplinaire pour garantir la défense des intérêts de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Résolution de cas pratiques

RNCP42518BC03 — Conduire le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Animer le dialogue social au travers de rencontres périodiques avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) en respectant un agenda social prédéfini et conforme à la réglementation en vigueur, en respectant les missions du CSE et les obligations de consultation de l'instance afin de garantir les conditions d'un climat social favorable.

Préparer et négocier des accords collectifs d'entreprise avec les partenaires sociaux dans un dialogue social co-constructif, en respectant les modalités de conclusion et de suivi, pour répondre aux obligations mais aussi aux besoins et attendus collectifs.

Piloter les relations sociales dans le cadre de projets de transformations d'entreprise, en analysant le contexte, les enjeux et intérêts des différentes parties prenantes, en élaborant la stratégie de restructuration interne la plus adaptée à la situation (transfert des contrats de travail des salariés, PDV, RCC, outplacement, procédure collective...) pour déployer les réorganisations décidées par la direction.

Construire une veille sociale en analysant un baromètre, en identifiant les signaux faibles d'une dégradation du climat social, en instaurant un cadre d'écoute et de confiance mutuelle et si besoin des médiations, afin de maintenir un environnement de travail serein dans la durée et prévenir les risques de tensions ou de conflits au sein de l'entreprise. Concevoir et mettre en œuvre le cas échéant, une stratégie de gestion de crise coordonnée avec la direction de l'entreprise, en favorisant un dialogue constructif avec les parties prenantes et en déployant des actions adaptées pour prévenir et résoudre les conflits collectifs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

RNCP42518BC04 — Développer la QVCT en intégrant les enjeux RH de la RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer à la définition de la politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) sur le volet RH en évaluant les impacts sociaux, économiques et environnementaux et d'image associée sur les activités RH, en intégrant les principes du développement durable dans les pratiques RH, en mobilisant les ressources internes et externes pour réussir l'intégration d'un management RH respectueux de son environnement.

Concevoir et piloter un plan global de prévention des risques, en identifiant les dangers à travers un document unique d'évaluation des risques professionnels (conditions de travail, harcèlement, RPS...), en coordination avec les acteurs de santé au travail et en veillant à l'application des normes de sécurité, pour faire évoluer les comportements, accompagner les managers dans la gestion des crises et des situations humaines délicates et garantir la sécurité physique et mentale des collaborateurs.

Concevoir et animer des actions visant à promouvoir le « bien-être au travail », et à anticiper les risques psychosociaux, en évaluant les besoins et attentes des collaborateurs, en mettant en place des mesures de prévention régulières, en négociant avec les instances représentatives du personnel (IRP) des accords, afin de favoriser de bonnes conditions de travail et garantir la sécurité des collaborateurs.

Déployer et promouvoir une politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) à tous les niveaux de l'organisation, adaptée aux aspirations et aux besoins spécifiques des salariés, notamment ceux en situation de handicap, dans le cadre légal et réglementaire, afin de garantir un environnement de travail inclusif et équitable et favoriser une culture d'entreprise fondée sur la reconnaissance et le respect des différences.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

RNCP42518BC05 — Manager des équipes dans un processus de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter un positionnement de business partner dans les interactions avec les managers des différents départements fonctionnels et opérationnels, en les aidant à formaliser leurs besoins et en les accompagnant dans la mise en œuvre de solutions adaptées, afin d'ancrer les RH au sein du business et de contribuer à l'atteinte des objectifs de performance fixés par l'entreprise.

Animer son équipe et apporter un appui aux managers de proximité, en choisissant une approche et des techniques managériales adaptées, en anticipant les points susceptibles de bloquer la mise en œuvre du plan d'action, afin d'obtenir l'engagement et de faciliter l'adhésion des équipes aux projets de transformation.

Réaliser une note de cadrage du projet, en effectuant une étude de faisabilité, en rédigeant un avant-projet intégrant

les enjeux, les contraintes, les acteurs, les résultats attendus, les risques encourus et le planning, afin d'obtenir l'accord de la direction et pouvoir allouer les ressources financières et humaines nécessaires au bon déploiement du projet, en cohérence avec la stratégie RH et la vision globale de l'entreprise.

Piloter la mise en œuvre d'un projet RH, en sélectionnant la méthode de gestion adaptée, entre prédictive et agile, en constituant une équipe, en planifiant les étapes clés, en fixant les objectifs, les moyens et les contraintes associés à chaque étape, en gérant les points d'avancement et en suivant les indicateurs représentatifs de l'avancée des travaux, afin de réussir les transformations de l'entreprise et d'atteindre les objectifs stratégiques fixés.

Analyser les différentes dimensions du projet de transformation en identifiant les populations concernées et leurs profils, en évaluant l'ampleur des efforts demandés et les bénéfices attendus, afin d'en mesurer l'impact et d'anticiper en conséquence les conditions de réalisation et les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration.

Piloter l'accompagnement des équipes en impliquant les différentes parties prenantes dans l'équipe projet, à travers une méthodologie mobilisatrice, dans une démarche de co-construction et de prévention des conflits, en communiquant clairement sur la problématique initiale et la nécessité d'agir, les objectifs et les bénéfices attendus du projet, en établissant de nouvelles cartes mentales, afin de garantir une transition réussie et de stabiliser les évolutions par l'engagement de chacun.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

RNCP42518BC06 — Mettre en œuvre une politique de rémunération et d'avantages sociaux

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la grille de salaire et l'ensemble des avantages sociaux, des périphériques au regard de la grille CCN, des benchmarks externes et des pratiques actuelles de l'entreprise, en utilisant des références et des outils adaptés, en détectant les écarts éventuels et les axes de progression, pour garantir l'équité interne, la transparence et la compétitivité externe.

Concevoir une politique de rémunération fixe et variable, individuelle et collective, en intégrant l'évaluation de la performance, en optimisant les dispositifs du partage de la valeur, en garantissant une gestion non discriminante et inclusive, afin de soutenir la stratégie de l'entreprise et de sécuriser les talents.

Déployer la politique de rémunération, en utilisant des outils de reporting et communication pertinents valorisant les principes clés (transparence, mérite, progressivité...) qui régissent les différentes composantes à court, moyen et long terme, afin d'instaurer l'adhésion des managers, la confiance des collaborateurs et pérenniser ainsi leur engagement.

Piloter le processus de révision salariale, en préparant les négociations annuelles obligatoires (NAO), en intégrant les ajustements nécessaires à la mise en conformité, en accompagnant les managers dans la gestion de l'allocation des éléments de rémunération de leurs équipes, en assurant le suivi du déploiement et de son efficacité par rapport aux objectifs fixés, afin de garantir la mise en œuvre homogène de la politique de rémunération au sein de l'organisation.

Élaborer et décliner une politique d'avantages sociaux pouvant être offerte aux collaborateurs, en identifiant les critères pertinents adaptés à leurs besoins, en concertation avec les parties prenantes internes et externes, en accompagnant les collaborateurs dans la constitution de leur épargne, afin de renforcer la marque employeur et la rétention des talents.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

RNCP42518BC07 — Élaborer et piloter la stratégie des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Établir un diagnostic complet des enjeux RH de l'entreprise à partir des données collectées sur l'environnement externe et interne, en s'appuyant sur un outil d'analyse stratégique, pour formuler des préconisations RH et contribuer à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise.

Élaborer une stratégie RH avec la direction générale, en définissant des orientations cohérentes avec la stratégie globale, les enjeux business, en intégrant les attentes et nouvelles aspirations des collaborateurs, ainsi que la politique RSE de l'entreprise, afin d'aligner les ressources humaines sur les priorités stratégiques de l'entreprise et d'assurer une gestion durable des talents.

Décliner, dans une démarche de co-construction avec les directions opérationnelles et fonctionnelles, les orientations stratégiques dans un plan d'action RH opérationnel et en suivre le déploiement à l'aide d'indicateurs de performance

(KPI) et de rapports d'activité, KPI, en mesurant l'avancement du plan d'action, en contrôlant la création de valeur des initiatives menées, en mettant en place des mesures correctives si nécessaire et en maximisant la valeur ajoutée, pour s'inscrire dans une logique de satisfaction des clients internes et d'amélioration continue des processus opérationnels.

Définir et déployer une stratégie de marque RH en analysant les valeurs fondamentales, les pratiques de l'organisation et la réputation de l'employeur, en identifiant les segments cibles et les leviers d'action, en valorisant les avantages différenciants de l'offre, en veillant à sa congruence, afin de construire une identité lisible et promouvoir une marque employeur forte et engageante.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs d'activités

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé/Chef de mission/développement RH
- Chef de projet RH/Manager RH
- HRBP - Human Resources Business Partner
- Responsable des ressources humaines
- Manager du développement des ressources humaines
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Responsable de la mobilité
- Responsable emploi formation
- Responsable recrutement/Talent Acquisition Officer/Recrutement Business Partner
- Responsable de la gestion administrative du personnel
- Responsable de la gestion des ressources humaines
- Responsable des rémunérations – Comp & Ben
- Responsable de paie
- Responsable/Directeur des relations sociales
- Directeur des ressources humaines
- Consultant en recrutement
- Consultant en ressources humaines
- Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %

Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Avoir validé un titre ou diplôme d'état de niveau 6, ou équivalent international.

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

Un représentant du certificateur et trois professionnels RH.

Le président est l'un des professionnels RH.

Base légale

Date de décision	26/06/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/06/2029
Date de dernière délivrance possible	26/06/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	227	4	86 %	53 %
2023	174	4	90 %	61 %
2022	263	7	97 %	75 %
2021	172	2	91 %	70 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35604

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP35657, RNCP37857, RNCP38112, RNCP38489, RNCP38824, RNCP38833, RNCP39364, RNCP39777

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdesrh.com/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42518/>

Où se former

Formations référencées	4
------------------------	---

Organismes	3
Régions couvertes	1
Prix indicatif	5 400 € – 11 700 €

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	3
Montant total engagé	29 000 €
Coût moyen par dossier	9 667 €
Durée moyenne	511 h
Période	07/2026 – 08/2026
France compétences	44 %
Entreprise	36 %
Reste à charge titulaire	20 %

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