

Manager des ressources humaines

RNCP42638 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054, 44508
Code(s) ROME	M1402, M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/07/2026
Date d'échéance	17/07/2029

Certificateur(s)

ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE · SIRET : 53835166900014

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
ECEMA VALENCE	84454357900032	Former et organiser l'évaluation
ECM	42339754600031	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La transformation des organisations, marquée par l'accélération des mutations économiques, technologiques et sociétales, conduit les entreprises à repenser en profondeur leur gestion des ressources humaines.

Le Manager des ressources humaines est capable de piloter l'ensemble des fonctions RH (recrutement, développement des compétences, gestion des carrières, politique de rémunérations, relations sociales, conformité juridique, QVCT) tout en intégrant les enjeux contemporains de responsabilité sociale, de diversité, d'inclusion et de transition écologique. Il agit comme un véritable partenaire stratégique de la direction. Il analyse les besoins en compétences, anticipe les évolutions des emplois, structure et déploie les politiques RH, pilote les projets de transformation et accompagne les managers dans la conduite du changement. Il garantit la cohérence entre la stratégie de l'entreprise, la performance sociale, l'engagement des collaborateurs et le respect du cadre légal et conventionnel.

ACTIVITÉS VISÉES

Participation à la politique de gestion de l'emploi, des compétences et des mobilités professionnelles, en lien avec les orientations définies par la direction.

Traduction opérationnelle de la stratégie RH et de la stratégie d'entreprise en plans d'actions RH, adaptés au périmètre de responsabilité.

Pilotage des politiques de rémunération et d'avantages sociaux, en cohérence avec les enjeux d'attractivité, d'équité et de performance.

Mise en œuvre de la conduite du changement, intégrant les évolutions des organisations du travail, la digitalisation des processus RH et l'usage des outils numériques et de l'IA.

Développement de l'engagement, de la qualité de vie et des conditions de travail (QVT/QVCT), en intégrant les enjeux de santé et de sécurité au travail.

Pilotage du développement des compétences et de l'employabilité des salariés, en lien avec la transformation des métiers.

Supervision de l'application du droit du travail, des accords collectifs et des obligations réglementaires, en sécurisant les pratiques RH.

Gestion administrative du personnel et du SIRH, incluant la digitalisation et l'optimisation des processus RH dans le respect du RGPD.

Gestion des situations individuelles sensibles, disciplinaires et contentieuses, en lien avec les acteurs internes et externes.

Promotion de la marque employeur et de la communication RH, en cohérence avec les pratiques internes et les engagements de l'entreprise.

Animation et pilotage du dialogue social, en intégrant les enjeux de santé, sécurité au travail et de prévention des risques psychosociaux.

Management des équipes RH et pilotage de projets RH transverses, en lien avec les parties prenantes internes et externes.

Déploiement et suivi de la politique RSE de l'entreprise appliquée aux ressources humaines, incluant diversité, inclusion, handicap et QVCT.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Piloter l'emploi et les compétences de son périmètre, afin de garantir l'adéquation des ressources humaines avec les orientations définies par la direction, en coordonnant la mise en œuvre d'un processus de GEPP, intégrant un répertoire des emplois et une cartographie des compétences actualisés, appuyés sur des outils digitaux et des données RH.
- Construire des scénarios d'évolution des emplois et des parcours professionnels, en analysant les données internes, les évolutions des métiers et du marché, et en intégrant les enjeux d'employabilité, de mobilité et d'inclusion afin d'anticiper les besoins en ressources humaines et d'éclairer la prise de décision.
- Décliner les scénarios RH retenus en plans d'actions opérationnels, afin d'assurer la mise en œuvre de la politique RH sur son périmètre, en arbitrant entre recrutements, mobilités internes, recours à des prestataires externes et partenariats avec le secteur adapté ou protégé, dans un cadre budgétaire défini.
- Organiser le reporting RH lié aux plans d'actions déployés, afin de piloter la mise en œuvre de la politique RH sur son périmètre en garantissant le contrôle par l'élaboration des tableaux de bord de suivi des effectifs, des mobilités et des actions engagées, en intégrant des indicateurs financiers et budgétaires, à partir des outils digitaux et du SIRH, conformément aux critères définis par l'organisation.
- Piloter les politiques de rémunération de son périmètre, afin de soutenir l'attractivité, la fidélisation et l'équité interne, en s'appuyant sur des études de rémunération du marché, des indicateurs RH et des outils de simulation financière, en lien avec les orientations définies par la direction.
- Piloter les dispositifs d'avantages sociaux et la masse salariale, afin de contribuer à la performance économique de l'entreprise, en assurant l'analyse et le suivi des impacts financiers, en produisant des reportings RH exhaustifs et en accompagnant les managers dans la compréhension des dispositifs de rémunération.
- Piloter les transformations des conditions de travail de l'organisation, afin d'accompagner l'évolution des pratiques professionnelles recueillant l'adhésion des managers et des salariés, en conduisant des démarches de changement en mode projet mobilisant les leviers de l'intelligence émotionnelle, intégrant la digitalisation des processus, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'hybridation présentiel/distanciel et des dispositifs adaptés aux salariés en situation de handicap.
- Sécuriser les projets de transformation organisationnelle, afin de garantir leur conformité et leur pérennité, en assurant une veille sur le cadre juridique et conventionnel des nouvelles formes d'organisation du travail et en évaluant les impacts des transformations sur la qualité de vie, la santé et la sécurité au travail.
- Accompagner la digitalisation des processus RH, afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la valeur ajoutée des équipes RH, en réalisant une cartographie des activités à faible valeur ajoutée, en organisant leur automatisation ou digitalisation, y compris par l'usage d'outils d'IA, et en redéfinissant la répartition du travail en tenant compte des besoins spécifiques des salariés en situation de handicap.
- Concevoir des dispositifs d'intégration des nouveaux salariés à déployer, afin de favoriser leur engagement et leur acculturation, en structurant des parcours d'onboarding alignés avec les valeurs, les promesses employeur et les pratiques internes.

- Analyser l'expérience et l'engagement des salariés, afin d'identifier les leviers de motivation et les axes d'amélioration de la performance sociale, en mettant en œuvre des dispositifs d'écoute et en évaluant la cohérence entre les pratiques internes et la communication de l'entreprise.
- Déployer des actions de motivation individuelle et collective, afin de maintenir un climat social favorable, en tenant compte des dynamiques intergénérationnelles, en diagnostiquant les situations individuelles et collectives à risque, en coordonnant des actions correctives avec les managers et en intégrant une démarche de prévention des risques psychosociaux et les enjeux de santé mentale.
- Assurer le développement des compétences et des parcours professionnels, afin de soutenir la transformation des métiers et l'employabilité des salariés tout au long de la vie, en construisant et en déployant le plan de développement des compétences à partir des besoins identifiés, des entretiens professionnels et des orientations de l'entreprise.
- Garantir la conformité et le dialogue social relatifs aux actions de formation, en respectant les étapes de communication avec les instances représentatives du personnel et en veillant à l'application des dispositions conventionnelles du secteur d'activité, afin de sécuriser les dispositifs déployés.
- Déployer des actions de développement des compétences adaptées aux contextes de transformation, afin d'accompagner les évolutions organisationnelles majeures, en identifiant et en mettant en œuvre des dispositifs de formation spécifiques en cas de fusion-acquisition, de réorganisation ou de transformation stratégique, en lien avec les parties prenantes internes et externes.
- Assurer une veille juridique et conventionnelle en matière de droit du travail, afin de garantir la conformité de l'ensemble des pratiques et décisions RH de l'entreprise, en analysant les évolutions législatives et conventionnelles et en sécurisant leur application aux processus RH, ainsi que les obligations en matière de santé et de sécurité au travail et de handicap.
- Sécuriser l'administration de la relation de travail employeur-salariés, afin de garantir le respect du cadre légal tout au long du parcours professionnel, en supervisant la rédaction, la signature, le suivi et la conservation des contrats et documents légaux, en lien avec les managers et à l'aide d'outils numériques dédiés.
- Optimiser la gestion administrative du personnel par la digitalisation, afin d'améliorer l'efficacité des processus RH et l'accès des salariés à leurs données individuelles, en conduisant ou en contribuant à des projets d'implémentation ou d'évolution du SIRH avec la DSI ou des prestataires externes, dans le respect du RGPD et des exigences d'accessibilité.
- Superviser le reporting administratif et social, afin de garantir la fiabilité en pilotant l'activité RH via la conception et/ou l'exploitation des tableaux de bord issus du SIRH relatifs aux effectifs, à l'absentéisme, au temps de travail et aux données administratives, dans le respect des règles de protection des données.
- Superviser la gestion des processus de paie et des obligations sociales associées, afin de sécuriser la relation de travail et les droits des salariés, en garantissant la fiabilité de la paie, la réalisation des déclarations obligatoires, la mise en œuvre des couvertures sociales prévues par la convention collective.
- Encadrer le traitement des situations disciplinaires, des conflits et des contentieux individuels, afin de préserver juridiquement l'entreprise tout en conservant un climat social éthique, en accompagnant les managers dans la conduite des entretiens sensibles, et en favorisant des démarches de médiation et de résolution des conflits.
- Piloter la communication RH interne, afin de garantir la cohérence entre les pratiques de l'entreprise et les messages diffusés auprès des salariés, en élaborant un plan de communication interne aligné avec la communication corporate et commerciale.
- Déployer des actions d'animation fédératrices, afin de renforcer le sentiment d'appartenance et l'attractivité de l'entreprise en adaptant les messages aux attentes des salariés et en organisant des événements internes.
- Assurer le suivi du climat social, afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise et à la prévention des conflits, en analysant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et en formulant des recommandations d'anticipation en lien avec les orientations définies par la direction générale.
- Organiser les relations avec les instances représentatives du personnel afin de garantir un dialogue social structuré et conforme au cadre légal, en préparant et en conduisant les échanges liés aux projets et décisions de l'entreprise.
- Manager les équipes RH de son périmètre afin de garantir la performance collective, la qualité du service RH et l'accompagnement des transformations de l'organisation, en développant les compétences de l'équipe et en accompagnant les pratiques managériales dans les situations sensibles ou complexes.
- Piloter des projets RH transverses afin de contribuer à la mise en œuvre des transformations de l'organisation et à l'atteinte des objectifs associés, en coordonnant les parties prenantes et en structurant les différentes étapes du projet.
- Structurer une démarche de qualité de vie et des conditions de travail et de prévention des risques, afin de renforcer durablement la santé, la sécurité et l'engagement collectif, en impulsant une dynamique collective entre

managers, instances représentatives du personnel et acteurs internes.

- Contribuer au déploiement de la politique RSE et d'inclusion de l'entreprise, afin de renforcer son engagement sociétal et l'adhésion des salariés, en menant des actions de sensibilisation et de formation à l'inclusion des personnes en situation de handicap et en associant les salariés aux démarches environnementales et responsables portées par l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP42638BC01 — Déploiement et pilotage opérationnel de la politique des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter l'emploi et les compétences de son périmètre, afin de garantir l'adéquation des ressources humaines avec les orientations définies par la direction, en coordonnant la mise en œuvre d'un processus de GEPP, intégrant un répertoire des emplois et une cartographie des compétences actualisés, appuyés sur des outils digitaux et des données RH.
- Construire des scénarios d'évolution des emplois et des parcours professionnels, en analysant les données internes, les évolutions des métiers et du marché, et en intégrant les enjeux d'employabilité, de mobilité et d'inclusion afin d'anticiper les besoins en ressources humaines et d'éclairer la prise de décision.
- Décliner les scénarios RH retenus en plans d'actions opérationnels, afin d'assurer la mise en œuvre de la politique RH sur son périmètre, en arbitrant entre recrutements, mobilités internes, recours à des prestataires externes et partenariats avec le secteur adapté ou protégé, dans un cadre budgétaire défini.
- Organiser le reporting RH lié aux plans d'actions déployés, afin de piloter la mise en œuvre de la politique RH sur son périmètre en garantissant le contrôle par l'élaboration des tableaux de bord de suivi des effectifs, des mobilités et des actions engagées, en intégrant des indicateurs financiers et budgétaires, à partir des outils digitaux et du SIRH, conformément aux critères définis par l'organisation.
- Piloter les politiques de rémunération de son périmètre, afin de soutenir l'attractivité, la fidélisation et l'équité interne, en s'appuyant sur des études de rémunération du marché, des indicateurs RH et des outils de simulation financière, en lien avec les orientations définies par la direction.
- Piloter les dispositifs d'avantages sociaux et la masse salariale, afin de contribuer à la performance économique de l'entreprise, en assurant l'analyse et le suivi des impacts financiers, en produisant des reportings RH exhaustifs et en accompagnant les managers dans la compréhension des dispositifs de rémunération.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique, mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant le jury.

RNCP42638BC02 — Conduite de la transformation des organisations, des compétences et de la performance sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter les transformations des conditions de travail de l'organisation, afin d'accompagner l'évolution des pratiques professionnelles recueillant l'adhésion des managers et des salariés, en conduisant des démarches de changement en mode projet mobilisant les leviers de l'intelligence émotionnelle, intégrant la digitalisation des processus, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'hybridation présentiel/distanciel et des dispositifs adaptés aux salariés en situation de handicap.
- Sécuriser les projets de transformation organisationnelle, afin de garantir leur conformité et leur pérennité, en assurant une veille sur le cadre juridique et conventionnel des nouvelles formes d'organisation du travail et en évaluant les impacts des transformations sur la qualité de vie, la santé et la sécurité au travail.
- Accompagner la digitalisation des processus RH, afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle et la valeur ajoutée des équipes RH, en réalisant une cartographie des activités à faible valeur ajoutée, en organisant leur automatisation ou digitalisation, y compris par l'usage d'outils d'IA, et en redéfinissant la répartition du travail en tenant compte des besoins spécifiques des salariés en situation de handicap.
- Concevoir des dispositifs d'intégration des nouveaux salariés à déployer, afin de favoriser leur engagement et leur acculturation, en structurant des parcours d'onboarding alignés avec les valeurs, les promesses employeur et les pratiques internes.
- Analyser l'expérience et l'engagement des salariés, afin d'identifier les leviers de motivation et les axes d'amélioration de la performance sociale, en mettant en œuvre des dispositifs d'écoute et en évaluant la cohérence entre les pratiques internes et la communication de l'entreprise.

- Déployer des actions de motivation individuelle et collective, afin de maintenir un climat social favorable, en tenant compte des dynamiques intergénérationnelles, en diagnostiquant les situations individuelles et collectives à risque, en coordonnant des actions correctives avec les managers et en intégrant une démarche de prévention des risques psychosociaux et les enjeux de santé mentale.
- Assurer le développement des compétences et des parcours professionnels, afin de soutenir la transformation des métiers et l'employabilité des salariés tout au long de la vie, en construisant et en déployant le plan de développement des compétences à partir des besoins identifiés, des entretiens professionnels et des orientations de l'entreprise.
- Garantir la conformité et le dialogue social relatifs aux actions de formation, en respectant les étapes de communication avec les instances représentatives du personnel et en veillant à l'application des dispositions conventionnelles du secteur d'activité, afin de sécuriser les dispositifs déployés.
- Déployer des actions de développement des compétences adaptées aux contextes de transformation, afin d'accompagner les évolutions organisationnelles majeures, en identifiant et en mettant en œuvre des dispositifs de formation spécifiques en cas de fusion-acquisition, de réorganisation ou de transformation stratégique, en lien avec les parties prenantes internes et externes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique, mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant le jury.

RNCP42638BC03 — Supervision de la gestion administrative, juridique et digitale des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- Assurer une veille juridique et conventionnelle en matière de droit du travail, afin de garantir la conformité de l'ensemble des pratiques et décisions RH de l'entreprise, en analysant les évolutions législatives et conventionnelles et en sécurisant leur application aux processus RH, ainsi que les obligations en matière de santé et de sécurité au travail et de handicap.
- Sécuriser l'administration de la relation de travail employeur-salariés, afin de garantir le respect du cadre légal tout au long du parcours professionnel, en supervisant la rédaction, la signature, le suivi et la conservation des contrats et documents légaux, en lien avec les managers et à l'aide d'outils numériques dédiés.
- Optimiser la gestion administrative du personnel par la digitalisation, afin d'améliorer l'efficacité des processus RH et l'accès des salariés à leurs données individuelles, en conduisant ou en contribuant à des projets d'implémentation ou d'évolution du SIRH avec la DSI ou des prestataires externes, dans le respect du RGPD et des exigences d'accessibilité.
- Superviser le reporting administratif et social, afin de garantir la fiabilité en pilotant l'activité RH via la conception et/ou l'exploitation des tableaux de bord issus du SIRH relatifs aux effectifs, à l'absentéisme, au temps de travail et aux données administratives, dans le respect des règles de protection des données.
- Superviser la gestion des processus de paie et des obligations sociales associées, afin de sécuriser la relation de travail et les droits des salariés, en garantissant la fiabilité de la paie, la réalisation des déclarations obligatoires, la mise en œuvre des couvertures sociales prévues par la convention collective.
- Encadrer le traitement des situations disciplinaires, des conflits et des contentieux individuels, afin de préserver juridiquement l'entreprise tout en conservant un climat social éthique, en accompagnant les managers dans la conduite des entretiens sensibles, et en favorisant des démarches de médiation et de résolution des conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique, mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant le jury.

RNCP42638BC04 — Pilotage du dialogue social, de l'engagement sociétal et du management des acteurs RH

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter la communication RH interne, afin de garantir la cohérence entre les pratiques de l'entreprise et les messages diffusés auprès des salariés, en élaborant un plan de communication interne aligné avec la communication corporate et commerciale.
- Déployer des actions d'animation fédératrices, afin de renforcer le sentiment d'appartenance et l'attractivité de l'entreprise en adaptant les messages aux attentes des salariés et en organisant des événements internes.
- Assurer le suivi du climat social, afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise et à la prévention des conflits, en analysant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et en formulant des recommandations d'anticipation en lien avec les orientations définies par la direction générale.
- Organiser les relations avec les instances représentatives du personnel afin de garantir un dialogue social structuré

et conforme au cadre légal, en préparant et en conduisant les échanges liés aux projets et décisions de l'entreprise.

- Manager les équipes RH de son périmètre afin de garantir la performance collective, la qualité du service RH et l'accompagnement des transformations de l'organisation, en développant les compétences de l'équipe et en accompagnant les pratiques managériales dans les situations sensibles ou complexes.
- Piloter des projets RH transverses afin de contribuer à la mise en œuvre des transformations de l'organisation et à l'atteinte des objectifs associés, en coordonnant les parties prenantes et en structurant les différentes étapes du projet.
- Structurer une démarche de qualité de vie et des conditions de travail et de prévention des risques, afin de renforcer durablement la santé, la sécurité et l'engagement collectif, en impulsant une dynamique collective entre managers, instances représentatives du personnel et acteurs internes.
- Contribuer au déploiement de la politique RSE et d'inclusion de l'entreprise, afin de renforcer son engagement sociétal et l'adhésion des salariés, en menant des actions de sensibilisation et de formation à l'inclusion des personnes en situation de handicap et en associant les salariés aux démarches environnementales et responsables portées par l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique, mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant le jury.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ensemble des secteurs économiques.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Adjoint de direction RH
- Compensation & Benefits Specialist
- Consultant en recrutement
- Consultant ressources humaines
- Directeur des ressources humaines
- Manager des ressources humaines
- Recruter Consultant
- Responsable des ressources humaines
- Responsable développement RH
- Responsable des ressources humaines spécialisé (formation, SIRH, paie, recrutement, QVCT, etc.)
- Talent Acquisition Manager/Talent Acquisition 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

Être titulaire d'une certification de niveau 6 dans les domaines des ressources humaines, du droit, de la gestion, de l'économie, du management ou des sciences sociales.

À défaut, justifier d'une expérience professionnelle significative d'au moins trois années dans des fonctions en lien avec les ressources humaines (gestion RH, administration du personnel, recrutement, formation, relations sociales, paie, gestion des compétences, SIRH, QVCT).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

3 membres n'ayant pas de lien personnel ou professionnel avec le candidat évalué :

- un représentant du certificateur ou un intervenant qualifié dans le domaine des ressources humaines, n'ayant pas accompagné le candidat durant son parcours,
- deux professionnels externes au certificateur, justifiant d'au moins 3 ans d'expérience dans le domaine des ressources humaines, en lien direct avec la certification visée.

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

3 membres n'ayant pas de lien personnel ou professionnel avec le candidat évalué :

- un représentant du certificateur ou un intervenant qualifié dans le domaine des ressources humaines, n'ayant pas accompagné le candidat durant son parcours,
- deux professionnels externes au certificateur, justifiant d'au moins 3 ans d'expérience dans le domaine des ressources humaines, en lien direct avec la certification visée.

Base légale

Date de décision	17/07/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/07/2029
Date de dernière délivrance possible	17/07/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	391	0	95 %	25 %
2023	265	0	92 %	56 %
2022	197	2	100 %	53 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37851

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37851, RNCP38833, RNCP39777, RNCP40244, RNCP41295, RNCP42074

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ecema.fr/formations/masteres/mastere-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42638/>