

Manager des ressources humaines

RNCP42639 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 315, 315n
Formacode(s)	33054, 32025, 32154, 32008, 32089
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/07/2026
Date d'échéance	17/07/2031

Certificateur(s)

ASSOCIATION POUR LA GESTION DE 3IL · SIRET : 39770462800015

Partenaires habilités

24 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 24 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CCIL AISNE CFA LAON	13002271800279	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND HAINAUT GROUPE FORMATION	13002271800485	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND LILLE CEPRECO	13002271800188	Former et organiser l'évaluation
CHALON FORMATION	43821691300030	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTS-DE-FRANCE	13002271800014	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE ILLE-ET-VILAINE	13002280900011	Former et organiser l'évaluation
DIJON FORMATION	42387070800025	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUP AFFAIRES	82753614500028	Former et organiser l'évaluation
EDA GROUPE	95219114600010	Former et organiser l'évaluation
ENSUP	35119949200114	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 24 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42639-manager-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des ressources humaines recouvre l'ensemble des fonctions d'encadrement et de pilotage de la fonction RH. Il peut exercer soit en tant que RH généraliste, soit comme responsable d'un domaine de spécialité RH.

Il contribue à la création de valeur en alignant la politique RH sur les enjeux stratégiques : attractivité et fidélisation des talents, transformation des organisations, maîtrise financière de la masse salariale, qualité de vie et conditions de travail, responsabilité sociétale, digitalisation des processus RH, intégration de l'IA, etc.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse stratégique et financière des politiques et projets de l'entreprise

Conception et adaptation de la politique et de la stratégie ressources humaines alignées sur les orientations de l'entreprise

Animation du système qualité RH et d'amélioration continue

Conduite du changement et de plans de transformation au regard des bouleversements sociétaux et des situations de crises structurelles et sociales

Coordination de dispositifs de digitalisation RH : déploiement de SIRH, gestion des data RH et intégration de l'intelligence artificielle (IA et IA générative) comme usage pertinent et éthique dans la fonction RH

Structuration de la concertation et du dialogue social avec les personnels et leurs représentants

Animation d'une démarche RSE appliquée aux pratiques RH avec prise en compte des diversités et des principes d'inclusion

Surveillance et écoute du bien-être au travail face au nouveau rapport des collaborateurs au travail

Construction et développement de la marque employeur et de l'expérience collaborateur

Pilotage d'un plan de gestion prospective des effectifs, des emplois et des compétences

Développement du processus de recrutement, d'intégration dans une démarche inclusive

Animation de dispositifs d'accompagnement des talents et de leurs trajectoires professionnelles, incluant les dimensions internationales

Traitement de la data RH pour la mesure de la performance collective, sociale et sociétale de l'entreprise

Structuration de la performance individuelle et valorisation des collaborateurs

Organisation d'audits sociaux

Management agile, inclusif et responsabilisant d'une équipe

Conduite d'actions RH en mode projet

Conduite d'une communication RH interne

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Structurer et sécuriser un dispositif de veille juridique notamment en droit social en mobilisant des solutions numériques avancées (logiciels d'intelligence RH, outils de data-monitoring, plateformes spécialisées) afin d'anticiper les impacts réglementaires sur les pratiques RH.

Conduire un diagnostic stratégique des pratiques RH en analysant les données sociales (Analyses Data), les risques juridiques, sociaux et environnementaux et les orientations politiques internes de l'entreprise afin d'identifier les écarts, les leviers d'amélioration et les impacts potentiels sur la performance globale de l'entreprise.

Analyser les performances financières de la fonction RH en évaluant les coûts sociaux, les budgets et les indicateurs de performance, en construisant des prévisions et en évaluant le retour sur investissement des politiques et dispositifs RH en collaboration avec la direction des affaires financières et contrôle de gestion, afin d'optimiser la performance économique et les décisions budgétaires de la fonction RH.

Conseiller la direction générale et les directions opérationnelles en formulant des recommandations prospectives, des scénarii d'évolution adaptés au contexte de l'entreprise et adoptant une posture de partenaire stratégique afin d'éclairer la prise de décision stratégique.

Classer les postes et emplois au sein de l'entreprise à l'aide de grille de classification (Parodi, à critères classants, classement multiples), de cartographies des métiers et fiches métiers, en intégrant la diversité et les situations de handicap afin de disposer d'un référentiel emplois fiable et exploitable par la fonction RH.

Définir et déployer la politique ressources humaines de l'entreprise en articulant les priorités de la direction générale avec les projets stratégiques, en s'appuyant sur une analyse des besoins en ressources et compétences et des évolutions des effectifs et des métiers y compris celles liées aux situations de handicap pour soutenir durablement la performance et la transformation de l'organisation.

Élaborer un plan d'actions RH opérationnel, structuré et pilotable par l'utilisation d'outils de planification (diagramme

de Gantt, maîtrise RACI, tableau de bord) afin d'assurer la mise en œuvre, l'évaluation et l'ajustement continu de la stratégie RH, y compris en matière d'inclusion et de situations de handicap.

Fédérer et animer des communautés d'acteurs de l'emploi, de la formation et du marché du travail, en intégrant des réseaux métiers et professionnels RH et en réalisant du benchmark afin d'identifier des leviers d'amélioration et d'innovation RH.

Structurer et optimiser les processus et pratiques RH en garantissant leur cohérence, leur efficacité et leur conformité aux obligations légales, réglementaires et RSE, en s'appuyant sur les principes et outils du référentiel ISO 9001 et en intégrant des cycles de suivi, de contrôle et d'audit conformes aux bonnes pratiques de management de la qualité afin d'améliorer en continu la performance opérationnelle et stratégique de la fonction RH de l'entreprise.

Animer une démarche d'amélioration continue au sein de la fonction RH en collectant les retours d'expérience, en capitalisant sur les bonnes pratiques et en proposant des ajustements et innovations tout en favorisant la transformation et l'agilité de l'organisation pour renforcer la qualité, la performance et la conformité des pratiques RH.

Caractériser les transformations à conduire en analysant leur nature, leur portée et leurs impacts humains, organisationnels et techniques (cartographie), en réalisant un diagnostic de capacité au changement (culture, maturité, ressources, résistances prévisibles) et en identifiant les risques associés (désengagement, tensions sociales, baisse de performance, etc.) afin de concevoir une feuille de route d'accompagnement du changement.

Mettre en œuvre des approches participatives en mobilisant les acteurs internes et en mesurant les niveaux d'influence et d'adhésion, les effets et les sources de résistance à travers des indicateurs qualitatifs et quantitatifs afin de favoriser l'expérimentation, la co-construction, l'implication des équipes et la remontée des besoins du terrain.

Concevoir un diagnostic fonctionnel SIRH précis de l'organisation en recensant les besoins métiers et opérationnels en matière d'outils et de processus RH et en définissant les exigences techniques en collaboration avec la Direction des Systèmes d'Information afin de cadrer le process de digitalisation des processus RH.

Coordonner le déploiement d'un SIRH et la gestion de la data RH en collaboration avec la DSI, en assurant la collecte, la structuration, l'analyse et la sécurisation des données RH (RGPD) afin d'optimiser l'automatisation de data fiable, exploitable et créatrice de valeur.

Sélectionner et intégrer les outils et fonctionnalités d'IAG adaptés aux besoins RH (recrutement, rédaction, reporting, analyse documentaire, gestion administrative) en respectant le cahier des charges y compris les règles de conformité (RGPD, confidentialité, respects des données sensibles) et en analysant les risques d'erreurs, de biais ou de discriminations liés aux systèmes d'IA afin d'optimiser les processus RH de manière éthique.

Produire des livrables RH en utilisant l'IAG (rapports, analyses, contenus, supports, communications internes, trames, etc.) en s'appuyant sur des méthodologies et techniques d'ingénierie de prompt et sur des principes d'utilisation responsable, éthique et durable pour améliorer la qualité, l'efficacité du traitement des tâches.

Conduire le dialogue social en organisant des espaces d'échanges, de concertation et de régulation, en planifiant les réunions avec les partenaires sociaux à partir de l'agenda social annuel dans le respect des obligations légales et conventionnelles en négociant les accords d'entreprise afin de prévenir les tensions sociales.

Piloter le processus de gouvernance sociale en mettant en œuvre les élections du Comité social et économique (CSE), en préparant et en conduisant les réunions du CSE et de ses commissions dans un cadre de concertation conforme aux valeurs de l'organisation, et en assurant la production, la transmission et la diffusion réglementaire des comptes rendus et documents afférents, afin de garantir le respect du cadre légal, la qualité du dialogue social et la bonne information des parties prenantes.

Évaluer les impacts environnementaux, sociaux, économiques et organisationnels des activités de l'organisation et de ses parties prenantes à l'aide des lignes directrices d'ISO 26000 et matrice de matérialité pour déterminer et prioriser les enjeux significatifs en fonction de leur importance stratégique et sociétale.

Structurer la mise en œuvre d'un projet RSE intégré aux pratiques RH en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation, en s'appuyant sur un diagnostic fondé sur la norme ISO 26000 et sur la matrice de matérialité RSE, en intégrant les principes d'éthique, d'égalité professionnelle, de diversité afin de promouvoir une organisation responsable et durable, cohérente avec sa stratégie, ses valeurs et les Objectifs de développement durable (ODD).

Coordonner des initiatives visant la diversité, l'inclusion et la prévention des discriminations au sein de l'entreprise, en intégrant notamment toutes les dimensions de la mixité, en animant des réseaux internes (référénts diversité, communautés, groupes de travail) afin de développer une culture.

Superviser la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail, en lien avec le préventeur de l'organisation, en identifiant les situations de travail à risque issues des recommandations du service de santé au travail (ou préventeur) et les représentants du personnel et en prenant en compte les risques physiques (TMS), psychosociaux, ergonomiques et liés aux situations de handicap pour réduire les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des personnels.

Coordonner la mise en place de dispositifs d'écoute, de suivi et de soutien adaptés aux besoins individuels et collectifs des personnels en proposant des solutions personnalisées y compris dans les situations de handicap pour renforcer l'engagement, la performance et le bien-être des collaborateurs.

Élaborer une stratégie de marketing RH ciblée, cohérente et alignée sur les orientations stratégiques de l'organisation, en adoptant une démarche inclusive et responsable, en définissant une proposition de valeur RH attractive et en intégrant les critères RSE et les attentes des talents afin de renforcer l'image de l'entreprise et l'expérience collaborateur.

Structurer une offre de services RH différenciante répondant aux besoins des collaborateurs et aux enjeux stratégiques de l'organisation, en intégrant des démarches d'acculturation et en s'appuyant sur l'analyse des tendances RH, des évolutions sociétales et des attentes émergentes afin de développer une expérience collaborateur de qualité.

Coordonner des dispositifs de social listening en recueillant et analysant en continu les perceptions et avis des parties prenantes internes et externes concernant les actions du marketing RH afin d'évaluer l'efficacité et l'impact des initiatives RH sur l'expérience collaborateur, la satisfaction, l'engagement et la marque employeur.

Analyser les périmètres professionnels présentant des spécificités (pénibilité, secteurs en tension, évolutions de métiers, situations de handicap) en s'appuyant sur une démarche de strategic workforce planning afin de préparer le développement des compétences nécessaires pour répondre aux évolutions métiers et aux nouvelles modalités de travail (télétravail, flexibilités organisationnelles).

Structurer un plan de Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ainsi que sa feuille de route en s'appuyant sur les outils SIRH, en identifiant les points de pénibilité et des métiers en tension et en analysant les taux de difficulté de recrutement et des non-conformités, notamment dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour anticiper les besoins futurs en compétences.

Élaborer et déployer la stratégie de recrutement de l'organisation cohérente avec la GPEEC, en recueillant les besoins auprès des différentes directions fonctionnelles et en intégrant les critères de mixité, de diversité et d'inclusion, en veillant particulièrement à l'accès aux postes pour les personnes en situation de handicap, tout en respectant les budgets et contraintes organisationnelles afin d'aligner des ressources humaines sur les besoins stratégiques et opérationnels de l'organisation.

Concevoir un dispositif d'onboarding en structurant un parcours d'intégration incluant tutorat, accompagnement managérial et découverte de l'organisation, en déployant des dispositifs d'accueil et d'accompagnement (mentorat, parrainage, modules d'e-learning, sessions collectives) et en tenant compte des besoins spécifiques des collaborateurs (handicap, diversité, mobilité) afin d'intégrer efficacement les nouvelles recrues, dans le respect des valeurs, de la culture et de la stratégie de l'organisation.

Déployer la politique handicap de l'organisation en cohérence avec la politique RH globale, la GPEEC et les obligations légales relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap en définissant des objectifs stratégiques et opérationnels, en structurant les processus de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des collaborateurs concernés et en tenant compte des spécificités des postes, des environnements de travail et des parcours professionnels afin d'optimiser l'accueil, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Élaborer une politique de rémunération globale, individuelle et collective, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et les orientations RH, en intégrant les enjeux de performance économique et sociale et en prenant en compte les dispositifs de rémunération afin de renforcer l'engagement, la fidélisation et la motivation des collaborateurs.

Définir une stratégie de management des talents incluant l'utilisation d'outils individualisés de suivi et d'accompagnement (one to one, coaching, mentoring), la formalisation de processus de gestion de plan de carrière et de mobilité via le SIRH et l'exploitation de projections financières afin de sécuriser les compétences stratégiques.

Élaborer le plan de Développement des compétences à l'aide de l'identification et la collecte des besoins en formation des collaborateurs, notamment via les entretiens professionnels, l'analyse des besoins des directions fonctionnelles et la prise en compte des orientations stratégiques (y compris la politique handicap) et contraintes budgétaires de l'entreprise afin d'optimiser la montée en compétences des collaborateurs.

Structurer une stratégie de mobilité internationale en s'appuyant sur des dispositifs administratifs, organisationnels et juridiques adaptés (expatriation, détachement, missions internationales) et en structurant des parcours de mobilité internationale progressifs et suivis (identification des profils, préparation à la mobilité, accompagnement au retour) tout en anticipant les enjeux contractuels, fiscaux, sociaux et culturels liés à ces mobilités afin de développer des parcours de carrière à l'international.

Concevoir des dispositifs de collecte, d'analyse et de restitution des données RH (outils de reporting) en exploitant les

techniques du Big Data (volume, vitesse et variété) et les SIRH afin d'analyser les tendances, corrélations et prédictions relatives aux effectifs, compétences, performance, engagement, turnover, absences et coûts RH.

Élaborer et actualiser le bilan social annuel ou la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) pour les entreprises concernées, en mobilisant les données issues du SIRH et du big data, du baromètre, des tableaux de bord et des indicateurs sociaux pertinents, en coordination avec les directions fonctionnelles, afin de piloter la performance sociale.

Évaluer la performance individuelle et le développement du collaborateur en mettant en place des processus structurés de fixation et de suivi d'objectifs, d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, et en s'appuyant sur les entretiens annuels individuels et les entretiens professionnels afin de soutenir la planification des trajectoires professionnelles et la mobilité interne.

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de reconnaissance extra-financière innovants adaptés aux nouvelles configurations organisationnelles, en s'appuyant sur l'analyse des attentes et besoins des collaborateurs, tout en respectant les principes d'équité, d'éthique et de transparence afin de valoriser les contributions individuelles alignées avec les valeurs et la stratégie de l'organisation.

Organiser des audits sociaux en s'appuyant sur une analyse approfondie des processus RH existants, y compris ceux relatifs aux situations de handicap (diagnostic, baromètres sociaux et d'indicateurs pertinents) et en mobilisant des outils de résolution de problèmes et d'analyse des risques afin de formuler des préconisations structurées et d'éclairer la prise de décision en revue de direction.

Manager des équipes en présentiel et en distanciel en tenant compte des niveaux de responsabilité, en déléguant les missions et fixant les objectifs, en prenant en compte la singularité de chacun au regard de la diversité, de l'égalité professionnelle et des situations de handicap et en adoptant une posture de leadership responsable fondée sur l'écoute, l'intelligence relationnelle et émotionnelle afin de renforcer la performance collective.

Animer des équipes selon une approche de management agile en s'appuyant sur les principes d'agilité organisationnelle (itération, adaptation continue, collaboration, responsabilisation et amélioration continue), en mobilisant des méthodes et rituels agiles (cycles courts, feedbacks réguliers, revues, rétrospectives), et en favorisant l'intelligence collective, l'autonomie et la transversalité des équipes afin d'accompagner les transformations organisationnelles et les projets RH dans des contextes incertains et complexes.

Accompagner les managers et cadres intermédiaires, en tant que relais stratégiques de la fonction RH, dans l'appropriation et la mise en œuvre d'un management responsable, éthique et bienveillant, en s'appuyant sur des dispositifs de formation, de sensibilisation et de coaching managérial afin de préparer les managers à l'évolution des cultures et postures managériales et à impulser une culture d'entreprise à forte dimension humaine.

Développer et mettre en œuvre une méthodologie de travail en mode projet, en mobilisant les compétences transversales, l'esprit critique et la collaboration entre des personnes aux profils variés, en définissant un cahier des charges de référence, en planifiant et organisant les tâches et responsabilités (Gantt) au sein de l'équipe projet afin de sécuriser l'efficacité de la conduite de projets RH.

Déployer des stratégies et plans de communication interne RH, en respectant les priorités de l'entreprise, les obligations légales et réglementaires en matière d'information des collaborateurs, en sélectionnant les canaux de communication internes (bulletin interne, newsletter, intranet, affichage, réseaux sociaux internes, etc.) adaptés aux publics cibles et aux messages à transmettre pour garantir la qualité de l'information aux collaborateurs.

Blocs de compétences

RNCP42639BC01 — Piloter la politique RH et la transformation des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

Structurer et sécuriser un dispositif de veille juridique notamment en droit social en mobilisant des solutions numériques avancées (logiciels d'intelligence RH, outils de data-monitoring, plateformes spécialisées) afin d'anticiper les impacts réglementaires sur les pratiques RH.

Conduire un diagnostic stratégique des pratiques RH en analysant les données sociales (Analyses Data), les risques juridiques, sociaux et environnementaux et les orientations politiques internes de l'entreprise afin d'identifier les écarts, les leviers d'amélioration et les impacts potentiels sur la performance globale de l'entreprise.

Analyser les performances financières de la fonction RH en évaluant les coûts sociaux, les budgets et les indicateurs de performance, en construisant des prévisions et en évaluant le retour sur investissement des politiques et dispositifs RH en collaboration avec la direction des affaires financières et contrôle de gestion, afin d'optimiser la performance économique et les décisions budgétaires de la fonction RH.

Conseiller la direction générale et les directions opérationnelles en formulant des recommandations prospectives, des scénarii d'évolution adaptés au contexte de l'entreprise et adoptant une posture de partenaire stratégique afin d'éclairer la prise de décision stratégique.

Classifier les postes et emplois au sein de l'entreprise à l'aide de grille de classification (Parodi, à critères classants, classement multiples), de cartographies des métiers et fiches métiers, en intégrant la diversité et les situations de handicap afin de disposer d'un référentiel emplois fiable et exploitable par la fonction RH.

Définir et déployer la politique ressources humaines de l'entreprise en articulant les priorités de la direction générale avec les projets stratégiques, en s'appuyant sur une analyse des besoins en ressources et compétences et des évolutions des effectifs et des métiers y compris celles liées aux situations de handicap pour soutenir durablement la performance et la transformation de l'organisation.

Élaborer un plan d'actions RH opérationnel, structuré et pilotable par l'utilisation d'outils de planification (diagramme de Gantt, maîtrise RACI, tableau de bord) afin d'assurer la mise en œuvre, l'évaluation et l'ajustement continu de la stratégie RH, y compris en matière d'inclusion et de situations de handicap.

Fédérer et animer des communautés d'acteurs de l'emploi, de la formation et du marché du travail, en intégrant des réseaux métiers et professionnels RH et en réalisant du benchmark afin d'identifier des leviers d'amélioration et d'innovation RH.

Structurer et optimiser les processus et pratiques RH en garantissant leur cohérence, leur efficacité et leur conformité aux obligations légales, réglementaires et RSE, en s'appuyant sur les principes et outils du référentiel ISO 9001 et en intégrant des cycles de suivi, de contrôle et d'audit conformes aux bonnes pratiques de management de la qualité afin d'améliorer en continu la performance opérationnelle et stratégique de la fonction RH de l'entreprise.

Animer une démarche d'amélioration continue au sein de la fonction RH en collectant les retours d'expérience, en capitalisant sur les bonnes pratiques et en proposant des ajustements et innovations tout en favorisant la transformation et l'agilité de l'organisation pour renforcer la qualité, la performance et la conformité des pratiques RH.

Caractériser les transformations à conduire en analysant leur nature, leur portée et leurs impacts humains, organisationnels et techniques (cartographie), en réalisant un diagnostic de capacité au changement (culture, maturité, ressources, résistances prévisibles) et en identifiant les risques associés (désengagement, tensions sociales, baisse de performance, etc.) afin de concevoir une feuille de route d'accompagnement du changement.

Mettre en œuvre des approches participatives en mobilisant les acteurs internes et en mesurant les niveaux d'influence et d'adhésion, les effets et les sources de résistance à travers des indicateurs qualitatifs et quantitatifs afin de favoriser l'expérimentation, la co-construction, l'implication des équipes et la remontée des besoins du terrain.

Concevoir un diagnostic fonctionnel SIRH précis de l'organisation en recensant les besoins métiers et opérationnels en matière d'outils et de processus RH et en définissant les exigences techniques en collaboration avec la Direction des Systèmes d'Information afin de cadrer le process de digitalisation des processus RH.

Coordonner le déploiement d'un SIRH et la gestion de la data RH en collaboration avec la DSI, en assurant la collecte, la structuration, l'analyse et la sécurisation des données RH (RGPD) afin d'optimiser l'automatisation de data fiable, exploitable et créatrice de valeur.

Sélectionner et intégrer les outils et fonctionnalités d'IAG adaptés aux besoins RH (recrutement, rédaction, reporting, analyse documentaire, gestion administrative) en respectant le cahier des charges y compris les règles de conformité (RGPD, confidentialité, respects des données sensibles) et en analysant les risques d'erreurs, de biais ou de discriminations liés aux systèmes d'IA afin d'optimiser les processus RH de manière éthique.

Produire des livrables RH en utilisant l'IAG (rapports, analyses, contenus, supports, communications internes, trames, etc.) en s'appuyant sur des méthodologies et techniques d'ingénierie de prompt et sur des principes d'utilisation responsable, éthique et durable pour améliorer la qualité, l'efficacité du traitement des tâches.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas de mise en situation professionnelle, épreuves écrites et orales.

RNCP42639BC02 — Piloter la responsabilité sociétale et la conduite du dialogue social au sein de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Conduire le dialogue social en organisant des espaces d'échanges, de concertation et de régulation, en planifiant les réunions avec les partenaires sociaux à partir de l'agenda social annuel dans le respect des obligations légales et conventionnelles en négociant les accords d'entreprise afin de prévenir les tensions sociales.

Piloter le processus de gouvernance sociale en mettant en œuvre les élections du Comité social et économique (CSE), en préparant et en conduisant les réunions du CSE et de ses commissions dans un cadre de concertation conforme aux valeurs de l'organisation, et en assurant la production, la transmission et la diffusion réglementaire des

comptes rendus et documents afférents, afin de garantir le respect du cadre légal, la qualité du dialogue social et la bonne information des parties prenantes.

Évaluer les impacts environnementaux, sociaux, économiques et organisationnels des activités de l'organisation et de ses parties prenantes à l'aide des lignes directrices d'ISO 26000 et matrice de matérialité pour déterminer et prioriser les enjeux significatifs en fonction de leur importance stratégique et sociétale.

Structurer la mise en œuvre d'un projet RSE intégré aux pratiques RH en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation, en s'appuyant sur un diagnostic fondé sur la norme ISO 26000 et sur la matrice de matérialité RSE, en intégrant les principes d'éthique, d'égalité professionnelle, de diversité afin de promouvoir une organisation responsable et durable, cohérente avec sa stratégie, ses valeurs et les Objectifs de développement durable (ODD).

Coordonner des initiatives visant la diversité, l'inclusion et la prévention des discriminations au sein de l'entreprise, en intégrant notamment toutes les dimensions de la mixité, en animant des réseaux internes (référents diversité, communautés, groupes de travail) afin de développer une culture.

Superviser la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail, en lien avec le préventeur de l'organisation, en identifiant les situations de travail à risque issues des recommandations du service de santé au travail (ou préventeur) et les représentants du personnel et en prenant en compte les risques physiques (TMS), psychosociaux, ergonomiques et liés aux situations de handicap pour réduire les risques professionnels et améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des personnels.

Coordonner la mise en place de dispositifs d'écoute, de suivi et de soutien adaptés aux besoins individuels et collectifs des personnels en proposant des solutions personnalisées y compris dans les situations de handicap pour renforcer l'engagement, la performance et le bien-être des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas de mise en situation professionnelle, épreuves écrites et orales.

RNCP42639BC03 — Manager la stratégie des compétences et des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie de marketing RH ciblée, cohérente et alignée sur les orientations stratégiques de l'organisation, en adoptant une démarche inclusive et responsable, en définissant une proposition de valeur RH attractive et en intégrant les critères RSE et les attentes des talents afin de renforcer l'image de l'entreprise et l'expérience collaborateur.

Structurer une offre de services RH différenciante répondant aux besoins des collaborateurs et aux enjeux stratégiques de l'organisation, en intégrant des démarches d'acculturation et en s'appuyant sur l'analyse des tendances RH, des évolutions sociétales et des attentes émergentes afin de développer une expérience collaborateur de qualité.

Coordonner des dispositifs de social listening en recueillant et analysant en continu les perceptions et avis des parties prenantes internes et externes concernant les actions du marketing RH afin d'évaluer l'efficacité et l'impact des initiatives RH sur l'expérience collaborateur, la satisfaction, l'engagement et la marque employeur.

Analyser les périmètres professionnels présentant des spécificités (pénibilité, secteurs en tension, évolutions de métiers, situations de handicap) en s'appuyant sur une démarche de strategic workforce planning afin de préparer le développement des compétences nécessaires pour répondre aux évolutions métiers et aux nouvelles modalités de travail (télétravail, flexibilités organisationnelles).

Structurer un plan de Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ainsi que sa feuille de route en s'appuyant sur les outils SIRH, en identifiant les points de pénibilité et des métiers en tension et en analysant les taux de difficulté de recrutement et des non-conformités, notamment dans le cadre de l'inclusion des personnes en situation de handicap pour anticiper les besoins futurs en compétences.

Élaborer et déployer la stratégie de recrutement de l'organisation cohérente avec la GPEEC, en recueillant les besoins auprès des différentes directions fonctionnelles et en intégrant les critères de mixité, de diversité et d'inclusion, en veillant particulièrement à l'accès aux postes pour les personnes en situation de handicap, tout en respectant les budgets et contraintes organisationnelles afin d'aligner des ressources humaines sur les besoins stratégiques et opérationnels de l'organisation.

Concevoir un dispositif d'onboarding en structurant un parcours d'intégration incluant tutorat, accompagnement managérial et découverte de l'organisation, en déployant des dispositifs d'accueil et d'accompagnement (mentorat, parrainage, modules d'e-learning, sessions collectives) et en tenant compte des besoins spécifiques des collaborateurs (handicap, diversité, mobilité) afin d'intégrer efficacement les nouvelles recrues, dans le respect des valeurs, de la culture et de la stratégie de l'organisation.

Déployer la politique handicap de l'organisation en cohérence avec la politique RH globale, la GPEEC et les

obligations légales relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap en définissant des objectifs stratégiques et opérationnels, en structurant les processus de recrutement, d'intégration et d'accompagnement des collaborateurs concernés et en tenant compte des spécificités des postes, des environnements de travail et des parcours professionnels afin d'optimiser l'accueil, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Élaborer une politique de rémunération globale, individuelle et collective, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et les orientations RH, en intégrant les enjeux de performance économique et sociale et en prenant en compte les dispositifs de rémunération afin de renforcer l'engagement, la fidélisation et la motivation des collaborateurs.

Définir une stratégie de management des talents incluant l'utilisation d'outils individualisés de suivi et d'accompagnement (one to one, coaching, mentoring), la formalisation de processus de gestion de plan de carrière et de mobilité via le SIRH et l'exploitation de projections financières afin de sécuriser les compétences stratégiques.

Élaborer le plan de Développement des compétences à l'aide de l'identification et la collecte des besoins en formation des collaborateurs, notamment via les entretiens professionnels, l'analyse des besoins des directions fonctionnelles et la prise en compte des orientations stratégiques (y compris la politique handicap) et contraintes budgétaires de l'entreprise afin d'optimiser la montée en compétences des collaborateurs.

Structurer une stratégie de mobilité internationale en s'appuyant sur des dispositifs administratifs, organisationnels et juridiques adaptés (expatriation, détachement, missions internationales) et en structurant des parcours de mobilité internationale progressifs et suivis (identification des profils, préparation à la mobilité, accompagnement au retour) tout en anticipant les enjeux contractuels, fiscaux, sociaux et culturels liés à ces mobilités afin de développer des parcours de carrière à l'international.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas de mise en situation professionnelle, épreuves écrites et orales.

RNCP42639BC04 — Piloter de manière prédictive les ressources humaines et la performance de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir des dispositifs de collecte, d'analyse et de restitution des données RH (outils de reporting) en exploitant les techniques du Big Data (volume, vitesse et variété) et les SIRH afin d'analyser les tendances, corrélations et prédictions relatives aux effectifs, compétences, performance, engagement, turnover, absences et coûts RH.

Élaborer et actualiser le bilan social annuel ou la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) pour les entreprises concernées, en mobilisant les données issues du SIRH et du big data, du baromètre, des tableaux de bord et des indicateurs sociaux pertinents, en coordination avec les directions fonctionnelles, afin de piloter la performance sociale.

Évaluer la performance individuelle et le développement du collaborateur en mettant en place des processus structurés de fixation et de suivi d'objectifs, d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, et en s'appuyant sur les entretiens annuels individuels et les entretiens professionnels afin de soutenir la planification des trajectoires professionnelles et la mobilité interne.

Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de reconnaissance extra-financière innovants adaptés aux nouvelles configurations organisationnelles, en s'appuyant sur l'analyse des attentes et besoins des collaborateurs, tout en respectant les principes d'équité, d'éthique et de transparence afin de valoriser les contributions individuelles alignées avec les valeurs et la stratégie de l'organisation.

Organiser des audits sociaux en s'appuyant sur une analyse approfondie des processus RH existants, y compris ceux relatifs aux situations de handicap (diagnostic, baromètres sociaux et d'indicateurs pertinents) et en mobilisant des outils de résolution de problèmes et d'analyse des risques afin de formuler des préconisations structurées et d'éclairer la prise de décision en revue de direction.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas de mise en situation professionnelle, épreuves écrites.

RNCP42639BC05 — Manager des équipes et des projets RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Manager des équipes en présentiel et en distanciel en tenant compte des niveaux de responsabilité, en déléguant les missions et fixant les objectifs, en prenant en compte la singularité de chacun au regard de la diversité, de l'égalité professionnelle et des situations de handicap et en adoptant une posture de leadership responsable fondée sur l'écoute, l'intelligence relationnelle et émotionnelle afin de renforcer la performance collective.

Animer des équipes selon une approche de management agile en s'appuyant sur les principes d'agilité organisationnelle (itération, adaptation continue, collaboration, responsabilisation et amélioration continue), en mobilisant des méthodes et rituels agiles (cycles courts, feedbacks réguliers, revues, rétrospectives), et en favorisant l'intelligence collective, l'autonomie et la transversalité des équipes afin d'accompagner les transformations organisationnelles et les projets RH dans des contextes incertains et complexes.

Accompagner les managers et cadres intermédiaires, en tant que relais stratégiques de la fonction RH, dans l'appropriation et la mise en œuvre d'un management responsable, éthique et bienveillant, en s'appuyant sur des dispositifs de formation, de sensibilisation et de coaching managérial afin de préparer les managers à l'évolution des cultures et postures managériales et à impulser une culture d'entreprise à forte dimension humaine.

Développer et mettre en œuvre une méthodologie de travail en mode projet, en mobilisant les compétences transversales, l'esprit critique et la collaboration entre des personnes aux profils variés, en définissant un cahier des charges de référence, en planifiant et organisant les tâches et responsabilités (Gantt) au sein de l'équipe projet afin de sécuriser l'efficacité de la conduite de projets RH.

Déployer des stratégies et plans de communication interne RH, en respectant les priorités de l'entreprise, les obligations légales et réglementaires en matière d'information des collaborateurs, en sélectionnant les canaux de communication internes (bulletin interne, newsletter, intranet, affichage, réseaux sociaux internes, etc.) adaptés aux publics cibles et aux messages à transmettre pour garantir la qualité de l'information aux collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas de mise en situation professionnelle, épreuves orales et écrites.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ensemble des secteurs d'activité.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Généraliste RH
- Coordinateur RH
- Adjoint à la direction des ressources humaines
- Responsable des ressources humaines
- Responsable de gestion du personnel
- Responsable paie
- Responsable relations sociales
- Directeur des ressources humaines
- HR Business Partner

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039

Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification de niveau 6.

Ou en cas d'absence de diplôme ou certification requis, le candidat a la possibilité de valoriser et faire reconnaître son expérience professionnelle (3 ans minimum) dans le domaine tertiaire.

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

Au moins 3 personnes :

- un président de jury, personnalité extérieure, professionnel du domaine d'activité de la certification et justifiant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle,
- au minimum deux personnalités extérieures travaillant dans le domaine d'activité de la certification et justifiant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle,
- la directrice d'ISFOGEP, ou son représentant en tant qu'observateur sans voix délibérative,
- la direction pédagogiques d'ISFOGEP, en tant qu'observateur sans voix délibérative,
- le responsable de l'organisation des épreuves d'ISFOGEP, en tant qu'observateur sans voix délibérative.

Base légale

Date de décision	17/07/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/07/2031
Date de dernière délivrance possible	17/07/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	72	0	89 %	—
2024	25	1	86 %	50 %
2023	43	0	95 %	50 %
2022	44	2	95 %	58 %
2021	28	1	100 %	77 %
2020	31	0	100 %	83 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP38112

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP38112, RNCP38489, RNCP39364, RNCP39595, RNCP40244, RNCP41295, RNCP41398, RNCP41803,

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://isfojep.fr/nos-formations-rh/mastere-rh/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42639/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 09/2026 à 06/2029

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