

Manager des ressources humaines

RNCP42852 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/09/2026
Date d'échéance	30/09/2029

Certificateur(s)

INSTITUT DE MANAGEMENT COMMERCIAL · SIRET : 48879238300074

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un environnement économique, social et technologique en constante évolution, le Manager des ressources humaines joue un rôle central pour accompagner les transformations des organisations, anticiper les besoins en compétences et contribuer à une performance durable.

Les Managers des ressources humaines doivent concevoir, piloter et mettre en œuvre une stratégie RH alignée avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Ils sont amenés à piloter des projets de transformation sociale, à développer l'expérience collaborateur, à structurer les politiques de performance sociale et à accompagner les évolutions organisationnelles, en articulation étroite avec les directions générales et les managers opérationnels. Leur positionnement est stratégique au sein des organisations, combinant des responsabilités de pilotage, d'expertise et de management.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de la fonction RH

Élaboration d'une stratégie RH en adéquation avec les enjeux prioritaires de l'organisation

Déploiement d'un projet de transformation sociale

Communication RH dans un contexte de transformation sociale

Développement de l'attractivité et de l'engagement durable au sein de l'organisation

Mise en œuvre d'une politique de recrutement et d'intégration responsable

Pilotage de la gestion des compétences et des carrières au sein de l'organisation

Gestion des relations sociales individuelles et collectives

Déploiement d'une politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Déploiement d'une politique de rémunération et d'avantages sociaux responsable

Organisation de la fonction RH et du service RH

Management des collaborateurs RH

Développement de la performance des managers de l'organisation

Pilotage de la performance de la fonction RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mettre en œuvre un dispositif de veille RH (tendances/orientations juridiques, économiques, sectorielles, concurrentielles...), en définissant et organisant les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des données, afin de détecter les évolutions susceptibles d'impacter les métiers de l'organisation, sa politique RH et sa stratégie RH,

notamment de transformation.

Réaliser un diagnostic de la fonction RH, en s'appuyant sur les données externes et internes de l'entreprise, les résultats de la veille stratégique et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, afin d'identifier les leviers d'adaptation de la politique RH en alignement avec les priorités stratégiques de l'organisation et les objectifs de performance globale.

Définir les orientations stratégiques RH en concertation avec la Direction et les autres parties prenantes internes impliquées, en tenant compte des spécificités culturelles de l'organisation, des réalités opérationnelles et des mutations sociétales (transformation numérique, transition écologique, inclusion, handicap...), afin de s'assurer de l'alignement de la politique RH avec les enjeux prioritaires de l'organisation.

Définir la politique RH de l'organisation, en traduisant de façon concrète les orientations stratégiques (emploi, compétences, QVCT, inclusion, rémunération, handicap...), en cohérence avec les engagements RSE et les enjeux opérationnels, afin de fixer un cadre de référence pour les décisions RH et leur déclinaison opérationnelle.

Modéliser des scénarii de transformation RH, en s'appuyant sur des hypothèses réalistes issues de l'analyse de données internes, de la veille stratégique et des dynamiques de changement de l'organisation, afin de fournir aux instances dirigeantes des éléments d'aide à la décision sur les orientations à privilégier et les adaptations à engager au sein de la fonction RH.

Évaluer les impacts d'un projet de transformation sociale, en analysant ses effets et risques sur l'organisation et les équilibres sociaux, et en prenant en compte les engagements RSE de l'organisation, afin de favoriser les conditions d'adhésion et de réussite du projet.

Analyser le climat social de l'entreprise dans un contexte évolutif ou de transformation, en s'appuyant sur les résultats des retours terrain, des enquêtes internes et des observations, au regard des normes qualité et indicateurs/seuils de performance fixés, afin de repérer les zones de fragilité sociale/risque et de cibler les leviers d'accompagnement au changement.

Mobiliser les acteurs internes concernés par le projet de transformation RH (managers, IRP, référents RH, directions métiers...), en s'appuyant sur une démarche de collaboration et de co-construction, afin de favoriser l'appropriation collective et l'engagement dans la conduite du changement.

Suivre le déploiement du projet de transformation sociale à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, en intégrant des critères d'évaluation liés à la QVCT, au climat social, à la diversité, à la sobriété numérique et à l'impact environnemental, afin d'ajuster le plan d'action en continu et d'en garantir la performance globale et l'acceptabilité interne.

Définir une stratégie de communication RH adaptée à un contexte de transformation, en identifiant les cibles internes, leurs sensibilités, les messages clés à transmettre et les canaux adaptés, permettant l'accompagnement de la transformation, le renforcement de l'engagement des équipes et le soutien des managers.

Piloter le déploiement de la communication RH dans un contexte évolutif ou de transformation, en s'appuyant sur des outils collaboratifs et en veillant à l'adaptation continue des contenus et des temporalités de diffusion, selon les phases de la transformation, afin de préserver la cohésion sociale tout au long du processus.

Identifier les leviers d'attractivité RH propres à l'organisation, en analysant les attentes des publics cibles (candidats, collaborateurs, profils stratégiques...), les éléments différenciateurs de la culture d'entreprise, les pratiques managériales, les engagements RSE et les conditions de travail, afin d'alimenter la construction d'une proposition de valeur employé (EVP) cohérente et différenciante.

Définir une politique de marque employeur attractive dans le respect des orientations stratégiques de l'entreprise, de sa culture et en cohérence avec la stratégie RH définie, afin de renforcer l'image et la visibilité de l'organisation, d'attirer des profils en adéquation avec ses besoins et de soutenir la fidélisation de ses collaborateurs.

Mettre en œuvre un plan d'action de marketing RH, en déployant des actions de communication ciblées (engagements sociaux, culture d'entreprise, prise en compte des situations de handicap ...), selon les segments visés et les facteurs d'attractivité identifiés, afin de renforcer la fidélisation des collaborateurs et la visibilité de la marque employeur.

Évaluer l'expérience collaborateur à l'aide d'outils de mesure qualitatifs et quantitatifs (baromètres, NPS RH...), en lien avec les directions et les managers, afin d'identifier les leviers d'amélioration et de prioriser les actions RH en vue du renforcement de l'engagement tout au long du parcours professionnel.

Définir une politique de recrutement responsable pour l'organisation, en alignant les objectifs de recrutement sur les besoins en compétences identifiés, en veillant au respect des exigences légales/réglementaires (égalité F/H, non-discrimination...) et des engagements RSE de l'organisation (en matière environnementale, d'inclusion, de prise en compte du handicap...), afin de sécuriser les pratiques.

Élaborer les processus de recrutement de l'organisation, en définissant les outils de sourcing, les canaux et supports de diffusion des offres, les critères de sélection des candidats et les outils d'évaluation (entretiens, tests...), afin de

garantir l'efficacité et l'équité des recrutements.

Concevoir un parcours d'intégration des collaborateurs de l'organisation, en définissant les modalités de leur accueil et en mobilisant des outils collaboratifs, afin de favoriser une prise de poste progressive et de sécuriser l'engagement des collaborateurs.

Adapter les modalités d'intégration aux situations particulières des collaborateurs (handicap, télétravail, mobilité géographique...), en mettant en place des outils et supports personnalisés et accessibles, afin de garantir une inclusion effective dès le démarrage du parcours professionnel.

Identifier les compétences futures nécessaires à l'organisation, en analysant les impacts des transformations sociétales sur le secteur d'activité et les métiers, notamment celles liées au numérique et à la transition écologique, afin d'orienter les priorités de développement RH.

Réaliser une cartographie des compétences existantes dans l'organisation, en mobilisant des outils d'analyse (référentiels métiers, évaluations, bases de données RH...), afin d'identifier les ressources disponibles, de repérer les écarts avec les besoins futurs et de structurer une gestion prévisionnelle des parcours professionnels.

Mettre en œuvre une démarche de développement des compétences des collaborateurs, en identifiant leurs besoins spécifiques à partir des entretiens professionnels, en mobilisant les dispositifs adaptés (formation, tutorat...) et en assurant leur suivi (évaluations, mesure de l'efficacité...), afin de soutenir leur évolution professionnelle, renforcer leur engagement et répondre aux enjeux de transformation de l'organisation.

Concevoir une démarche de GEPP et de gestion des carrières, en s'appuyant sur l'analyse des emplois, des compétences et des trajectoires professionnelles, en tenant compte des enjeux de transformation de l'organisation, afin de développer le capital humain de l'organisation et d'offrir aux collaborateurs des perspectives d'évolution cohérentes.

Cartographier les parties prenantes internes et externes du dialogue social, en évaluant leur pouvoir d'influence et leur positionnement, afin d'identifier les points de convergence /de divergence et d'élaborer une stratégie de négociation adaptée.

Organiser la mise en place des élections du CSE, en planifiant les étapes du processus en conformité avec les obligations légales et conventionnelles et en garantissant l'information et l'accessibilité des supports à l'ensemble des collaborateurs, afin de sécuriser juridiquement la procédure et de favoriser une participation représentative.

Animer les négociations avec les partenaires sociaux, en organisant les réunions dans le respect du calendrier, en rédigeant les propositions d'accord et en adoptant une posture de dialogue et de co-construction, afin de faire émerger des solutions équilibrées et de renforcer la qualité des relations sociales, tout en évitant les conflits.

Respecter les obligations légales de consultation des instances représentatives du personnel, en veillant à leur information régulière, à leur association aux décisions impactant les conditions de travail et à la traçabilité des échanges, afin de sécuriser le dialogue social, éviter le délit d'entrave et contribuer au maintien d'un climat social apaisé.

Sensibiliser les représentants du personnel aux évolutions sociétales, aux enjeux et menaces de de l'organisation (transition écologique, numérique/IA, cybersécurité ...), en adaptant les outils, supports et les temps d'échange selon les thématiques et les profils, afin d'associer les IRP à la dynamique de changement et de gestion des risques.

Concevoir une politique de QVCT alignée avec la stratégie globale de l'entreprise, sa culture et ses engagements RSE, en mobilisant les données disponibles (baromètres sociaux, entretiens, diagnostics RPS ...) dans le respect des obligations réglementaires et conventionnelles, afin de favoriser le bien-être au travail dans un environnement en transformation, tout en veillant à la performance collective.

Déployer des actions de prévention des risques professionnels (RPS, TMS, burn-out, écopénibilité...), notamment auprès des collaborateurs en situation de handicap ou de vulnérabilité, en collaboration avec la médecine du travail, le CSE et les managers, afin de sécuriser les conditions de travail de manière proactive.

Accompagner les transformations organisationnelles de l'organisation à travers sa politique QVCT, en adaptant les dispositifs aux nouvelles modalités de travail, afin de préserver la santé au travail, la motivation des collaborateurs et la stabilité des équipes.

Élaborer une politique de rémunération équitable, motivante et conforme à la réglementation applicable, en s'appuyant sur les données comptables de l'organisation, les tendances du marché et les classifications conventionnelles, afin de concilier performance économique et attractivité, y compris dans un contexte évolutif ou de transformation.

Mettre en œuvre des dispositifs d'avantages sociaux adaptés aux besoins différenciés des collaborateurs (mobilité douce, soutien à la parentalité, solutions santé, accompagnement du handicap...), afin de favoriser la fidélisation et l'attractivité sociale.

Suivre les effets de la politique de rémunération déployée au sein de l'organisation, en mobilisant des indicateurs

pertinents (engagement, satisfaction, rétention, équité perçue...) et en analysant les écarts entre les objectifs visés et les résultats observés, afin d'évaluer son impact social et organisationnel et de l'ajuster en conséquence.

Définir l'organisation et la structuration du service RH, en répartissant les rôles, missions et responsabilités des collaborateurs selon les compétences disponibles, les objectifs stratégiques et les priorités opérationnelles, afin d'assurer la cohérence du fonctionnement du service.

Piloter la mise en place et l'évolution du SIRH de l'organisation, en identifiant les besoins fonctionnels, en contribuant au choix des outils et en veillant à l'interopérabilité, à la sécurisation des données (RGPD, cybersécurité...) et à l'accessibilité du système, en lien avec la DSI et les utilisateurs, afin de garantir l'efficacité, la fiabilité et la conformité des processus RH.

Mettre en place une démarche qualité au sein de la fonction RH, en définissant les objectifs, les critères d'évaluation et les référentiels à mobiliser (labels, normes, standards internes...), afin de s'assurer de la conformité, de l'harmonisation et de la lisibilité des pratiques RH.

Structurer les processus du service RH, en s'appuyant sur des outils numériques interopérables, des procédures formalisées et des canaux de communication partagés, afin de garantir l'efficacité et la traçabilité des activités et missions.

Intégrer les dimensions d'accessibilité et de responsabilité environnementale dans les outils et pratiques du service RH, en adaptant les supports, espaces et modalités de travail aux besoins des collaborateurs en situation de handicap ou ayant des contraintes spécifiques et en veillant à une gestion durable des ressources, afin de garantir une gestion RH alignée avec les engagements RSE de l'organisation.

Encadrer les collaborateurs du service RH dans une logique de développement professionnel, en menant les entretiens professionnels, en construisant des plans de progression et en accompagnant les évolutions de poste, afin de renforcer leur engagement et leur employabilité.

Animer les relations avec les collaborateurs RH, en favorisant la coopération, l'intelligence collective et l'implication dans les projets transversaux, en instaurant des rituels d'équipe et des espaces de travail collaboratif (outils, mode projet...), afin de créer un environnement de travail motivant et porteur de sens.

Piloter la démarche d'entretiens RH menée auprès des collaborateurs RH en structurant les temps d'échange et en impulsant une dynamique corrélée aux valeurs de l'organisation, afin de sécuriser l'atteinte des objectifs des collaborateurs.

Accompagner les managers dans l'appropriation de leurs responsabilités RH et des processus associés, en leur proposant des formations ciblées et en leur fournissant des outils/ressources pratiques (guides, trames d'entretien, référentiels...) et un appui régulier dans la mise en œuvre de leurs missions, afin de sécuriser leurs pratiques et de renforcer leur autonomie dans la gestion de leurs équipes.

Développer une culture managériale inclusive et responsable auprès des managers, en s'appuyant sur des outils et leviers de transformation culturelle, afin d'engager les managers dans une posture respectueuse de la diversité, de l'égalité, de la santé-sécurité des collaborateurs et de l'impact environnemental de leurs missions.

Mettre en œuvre un système de pilotage de la performance de la fonction RH, en s'appuyant sur les données collectées, notamment comptables et budgétaires (masse salariale, ROI formation...), des outils d'IA et d'analytique RH ainsi que sur une démarche de reporting périodique, afin d'identifier les écarts ou risques par rapport aux objectifs définis et de rendre compte à la direction.

Mesurer l'impact social des politiques RH mises en œuvre, à partir des indicateurs définis (taux d'absentéisme, turnover, satisfaction collaborateurs, perception marque employeur ...) et en croisant les résultats avec les objectifs RH et les engagements RSE de l'organisation, afin d'évaluer la performance sociale et d'orienter les actions d'ajustement nécessaires.

Conduire une démarche d'amélioration continue de la fonction RH, en s'appuyant sur l'analyse des données recueillies (résultats obtenus, REX collaborateurs/managers...) et en tenant compte des évolutions législatives/réglementaires intervenues, afin d'optimiser l'organisation et les dispositifs existants.

Valoriser l'action et la performance de la fonction RH, en consolidant et partageant les résultats obtenus et en les traduisant en valeur ajoutée pour l'organisation, afin de renforcer la légitimité stratégique de la fonction RH et d'orienter les décisions futures.

Blocs de compétences

RNCP42852BC01 — Pilotage d'une stratégie RH dans un contexte évolutif ou de transformation des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre un dispositif de veille RH (tendances/orientations juridiques, économiques, sectorielles, concurrentielles...), en définissant et organisant les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des données, afin de détecter les évolutions susceptibles d'impacter les métiers de l'organisation, sa politique RH et sa stratégie RH, notamment de transformation.

Réaliser un diagnostic de la fonction RH, en s'appuyant sur les données externes et internes de l'entreprise, les résultats de la veille stratégique et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, afin d'identifier les leviers d'adaptation de la politique RH en alignement avec les priorités stratégiques de l'organisation et les objectifs de performance globale.

Définir les orientations stratégiques RH en concertation avec la Direction et les autres parties prenantes internes impliquées, en tenant compte des spécificités culturelles de l'organisation, des réalités opérationnelles et des mutations sociétales (transformation numérique, transition écologique, inclusion, handicap...), afin de s'assurer de l'alignement de la politique RH avec les enjeux prioritaires de l'organisation.

Définir la politique RH de l'organisation, en traduisant de façon concrète les orientations stratégiques (emploi, compétences, QVCT, inclusion, rémunération, handicap...), en cohérence avec les engagements RSE et les enjeux opérationnels, afin de fixer un cadre de référence pour les décisions RH et leur déclinaison opérationnelle.

Modéliser des scénarii de transformation RH, en s'appuyant sur des hypothèses réalistes issues de l'analyse de données internes, de la veille stratégique et des dynamiques de changement de l'organisation, afin de fournir aux instances dirigeantes des éléments d'aide à la décision sur les orientations à privilégier et les adaptations à engager au sein de la fonction RH.

Évaluer les impacts d'un projet de transformation sociale, en analysant ses effets et risques sur l'organisation et les équilibres sociaux, et en prenant en compte les engagements RSE de l'organisation, afin de favoriser les conditions d'adhésion et de réussite du projet.

Analyser le climat social de l'entreprise dans un contexte évolutif ou de transformation, en s'appuyant sur les résultats des retours terrain, des enquêtes internes et des observations, au regard des normes qualité et indicateurs/seuils de performance fixés, afin de repérer les zones de fragilité sociale/risque et de cibler les leviers d'accompagnement au changement.

Mobiliser les acteurs internes concernés par le projet de transformation RH (managers, IRP, référents RH, directions métiers...), en s'appuyant sur une démarche de collaboration et de co-construction, afin de favoriser l'appropriation collective et l'engagement dans la conduite du changement.

Suivre le déploiement du projet de transformation sociale à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, en intégrant des critères d'évaluation liés à la QVCT, au climat social, à la diversité, à la sobriété numérique et à l'impact environnemental, afin d'ajuster le plan d'action en continu et d'en garantir la performance globale et l'acceptabilité interne.

Définir une stratégie de communication RH adaptée à un contexte de transformation, en identifiant les cibles internes, leurs sensibilités, les messages clés à transmettre et les canaux adaptés, permettant l'accompagnement de la transformation, le renforcement de l'engagement des équipes et le soutien des managers

Piloter le déploiement de la communication RH dans un contexte évolutif ou de transformation, en s'appuyant sur des outils collaboratifs et en veillant à l'adaptation continue des contenus et des temporalités de diffusion, selon les phases de la transformation, afin de préserver la cohésion sociale tout au long du processus.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le pilotage d'une stratégie RH dans un contexte évolutif ou de transformation d'une organisation, donnant lieu à la production d'un rapport écrit et à une soutenance orale.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification de niveau 6 validé (Bac+3) ou L3 ou 180 ECTS

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Conditions de délivrance du bloc :

La validation du bloc de compétences se fait dès lors de l'obtention du note minimal de 120/200 points (rapport + soutenance)

RNCP42852BC02 — Développement de l'expérience collaborateur et des talents en cohérence avec les besoins d'évolution de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les leviers d'attractivité RH propres à l'organisation, en analysant les attentes des publics cibles (candidats, collaborateurs, profils stratégiques...), les éléments différenciateurs de la culture d'entreprise, les pratiques managériales, les engagements RSE et les conditions de travail, afin d'alimenter la construction d'une proposition de valeur employé (EVP) cohérente et différenciante.

Définir une politique de marque employeur attractive dans le respect des orientations stratégiques de l'entreprise, de sa culture et en cohérence avec la stratégie RH définie, afin de renforcer l'image et la visibilité de l'organisation, d'attirer des profils en adéquation avec ses besoins et de soutenir la fidélisation de ses collaborateurs.

Mettre en œuvre un plan d'action de marketing RH, en déployant des actions de communication ciblées (engagements sociaux, culture d'entreprise, prise en compte des situations de handicap ...), selon les segments visés et les facteurs d'attractivité identifiés, afin de renforcer la fidélisation des collaborateurs et la visibilité de la marque employeur.

Évaluer l'expérience collaborateur à l'aide d'outils de mesure qualitatifs et quantitatifs (baromètres, NPS RH...), en lien avec les directions et les managers, afin d'identifier les leviers d'amélioration et de prioriser les actions RH en vue du renforcement de l'engagement tout au long du parcours professionnel.

Définir une politique de recrutement responsable pour l'organisation, en alignant les objectifs de recrutement sur les besoins en compétences identifiés, en veillant au respect des exigences légales/réglementaires (égalité F/H, non-discrimination...) et des engagements RSE de l'organisation (en matière environnementale, d'inclusion, de prise en compte du handicap...), afin de sécuriser les pratiques.

Élaborer les processus de recrutement de l'organisation, en définissant les outils de sourcing, les canaux et supports de diffusion des offres, les critères de sélection des candidats et les outils d'évaluation (entretiens, tests...), afin de garantir l'efficacité et l'équité des recrutements.

Concevoir un parcours d'intégration des collaborateurs de l'organisation, en définissant les modalités de leur accueil et en mobilisant des outils collaboratifs, afin de favoriser une prise de poste progressive et de sécuriser l'engagement des collaborateurs.

Adapter les modalités d'intégration aux situations particulières des collaborateurs (handicap, télétravail, mobilité géographique...), en mettant en place des outils et supports personnalisés et accessibles, afin de garantir une inclusion effective dès le démarrage du parcours professionnel.

Identifier les compétences futures nécessaires à l'organisation, en analysant les impacts des transformations sociétales sur le secteur d'activité et les métiers, notamment celles liées au numérique et à la transition écologique, afin d'orienter les priorités de développement RH.

Réaliser une cartographie des compétences existantes dans l'organisation, en mobilisant des outils d'analyse (référentiels métiers, évaluations, bases de données RH...), afin d'identifier les ressources disponibles, de repérer les écarts avec les besoins futurs et de structurer une gestion prévisionnelle des parcours professionnels.

Mettre en œuvre une démarche de développement des compétences des collaborateurs, en identifiant leurs besoins spécifiques à partir des entretiens professionnels, en mobilisant les dispositifs adaptés (formation, tutorat...) et en assurant leur suivi (évaluations, mesure de l'efficacité...), afin de soutenir leur évolution professionnelle, renforcer leur engagement et répondre aux enjeux de transformation de l'organisation.

Concevoir une démarche de GEPP et de gestion des carrières, en s'appuyant sur l'analyse des emplois, des compétences et des trajectoires professionnelles, en tenant compte des enjeux de transformation de l'organisation, afin de développer le capital humain de l'organisation et d'offrir aux collaborateurs des perspectives d'évolution cohérentes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le développement de l'expérience collaborateur et des talents, donnant lieu à la production d'un rapport écrit et à une soutenance orale.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification de niveau 6 validé (Bac+3) ou L3 ou 180 ECTS

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Conditions de délivrance du bloc :

La validation du bloc de compétences se fait dès lors de l'obtention du note minimal de 120/200 points (rapport + soutenance)

RNCP42852BC03 — Déploiement d'une politique de performance sociale alignée à la stratégie globale de l'organisation et à ses dynamiques de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Cartographier les parties prenantes internes et externes du dialogue social, en évaluant leur pouvoir d'influence et leur positionnement, afin d'identifier les points de convergence /de divergence et d'élaborer une stratégie de négociation adaptée.

Organiser la mise en place des élections du CSE, en planifiant les étapes du processus en conformité avec les obligations légales et conventionnelles et en garantissant l'information et l'accessibilité des supports à l'ensemble des collaborateurs, afin de sécuriser juridiquement la procédure et de favoriser une participation représentative.

Animer les négociations avec les partenaires sociaux, en organisant les réunions dans le respect du calendrier, en rédigeant les propositions d'accord et en adoptant une posture de dialogue et de co-construction, afin de faire émerger des solutions équilibrées et de renforcer la qualité des relations sociales, tout en évitant les conflits.

Respecter les obligations légales de consultation des instances représentatives du personnel, en veillant à leur information régulière, à leur association aux décisions impactant les conditions de travail et à la traçabilité des échanges, afin de sécuriser le dialogue social, éviter le délit d'entrave et contribuer au maintien d'un climat social apaisé.

Sensibiliser les représentants du personnel aux évolutions sociétales, aux enjeux et menaces de de l'organisation (transition écologique, numérique/IA, cybersécurité...), en adaptant les outils, supports et les temps d'échange selon les thématiques et les profils, afin d'associer les IRP à la dynamique de changement et de gestion des risques.

Concevoir une politique de QVCT alignée avec la stratégie globale de l'entreprise, sa culture et ses engagements RSE, en mobilisant les données disponibles (baromètres sociaux, entretiens, diagnostics RPS...) dans le respect des obligations réglementaires et conventionnelles, afin de favoriser le bien-être au travail dans un environnement en transformation, tout en veillant à la performance collective.

Déployer des actions de prévention des risques professionnels (RPS, TMS, burn-out, écopénibilité...), notamment auprès des collaborateurs en situation de handicap ou de vulnérabilité, en collaboration avec la médecine du travail, le CSE et les managers, afin de sécuriser les conditions de travail de manière proactive.

Accompagner les transformations organisationnelles de l'organisation à travers sa politique QVCT, en adaptant les dispositifs aux nouvelles modalités de travail, afin de préserver la santé au travail, la motivation des collaborateurs et la stabilité des équipes.

Élaborer une politique de rémunération équitable, motivante et conforme à la réglementation applicable, en s'appuyant sur les données comptables de l'organisation, les tendances du marché et les classifications conventionnelles, afin de concilier performance économique et attractivité, y compris dans un contexte évolutif ou de transformation.

Mettre en œuvre des dispositifs d'avantages sociaux adaptés aux besoins différenciés des collaborateurs (mobilité douce, soutien à la parentalité, solutions santé, accompagnement du handicap...), afin de favoriser la fidélisation et l'attractivité sociale.

Suivre les effets de la politique de rémunération déployée au sien de l'organisation, en mobilisant des indicateurs pertinents (engagement, satisfaction, rétention, équité perçue...) et en analysant les écarts entre les objectifs visés et les résultats observés, afin d'évaluer son impact social et organisationnel et de l'ajuster en conséquence.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le déploiement d'une politique de performance sociale, donnant lieu à la production d'un rapport écrit, à un jeu de rôles et à une soutenance orale.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification de niveau 6 validé (Bac+3) ou L3 ou 180 ECTS

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Conditions de délivrance du bloc :

La validation du bloc de compétences se fait dès lors de l'obtention d'une note minimale de 120/200 points à l'épreuve 1 (rapport + soutenance) ainsi que l'obtention d'une note minimale de 12/20 points à l'épreuve 2 (jeu de rôle)

RNCP42852BC04 — Management de la fonction RH et des équipes RH dans une démarche de performance collective

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir l'organisation et la structuration du service RH, en répartissant les rôles, missions et responsabilités des collaborateurs selon les compétences disponibles, les objectifs stratégiques et les priorités opérationnelles, afin

d'assurer la cohérence du fonctionnement du service.

Piloter la mise en place et l'évolution du SIRH de l'organisation, en identifiant les besoins fonctionnels, en contribuant au choix des outils et en veillant à l'interopérabilité, à la sécurisation des données (RGPD, cybersécurité...) et à l'accessibilité du système, en lien avec la DSI et les utilisateurs, afin de garantir l'efficacité, la fiabilité et la conformité des processus RH.

Mettre en place une démarche qualité au sein de la fonction RH, en définissant les objectifs, les critères d'évaluation et les référentiels à mobiliser (labels, normes, standards internes...), afin de s'assurer de la conformité, de l'harmonisation et de la lisibilité des pratiques RH.

Structurer les processus du service RH, en s'appuyant sur des outils numériques interopérables, des procédures formalisées et des canaux de communication partagés, afin de garantir l'efficacité et la traçabilité des activités et missions.

Intégrer les dimensions d'accessibilité et de responsabilité environnementale dans les outils et pratiques du service RH, en adaptant les supports, espaces et modalités de travail aux besoins des collaborateurs en situation de handicap ou ayant des contraintes spécifiques et en veillant à une gestion durable des ressources, afin de garantir une gestion RH alignée avec les engagements RSE de l'organisation.

Encadrer les collaborateurs du service RH dans une logique de développement professionnel, en menant les entretiens professionnels, en construisant des plans de progression et en accompagnant les évolutions de poste, afin de renforcer leur engagement et leur employabilité.

Animer les relations avec les collaborateurs RH en favorisant la coopération, l'intelligence collective et l'implication dans les projets transversaux, en instaurant des rituels d'équipe et des espaces de travail collaboratif (outils, mode projet...), afin de créer un environnement de travail motivant et porteur de sens.

Piloter la démarche d'entretiens RH menée auprès des collaborateurs RH en structurant les temps d'échange et en impulsant une dynamique corrélée aux valeurs de l'organisation, afin de sécuriser l'atteinte des objectifs des collaborateurs.

Accompagner les managers dans l'appropriation de leurs responsabilités RH et des processus associés, en leur proposant des formations ciblées et en leur fournissant des outils/ressources pratiques (guides, trames d'entretien, référentiels...) et un appui régulier dans la mise en œuvre de leurs missions, afin de sécuriser leurs pratiques et de renforcer leur autonomie dans la gestion de leurs équipes.

Développer une culture managériale inclusive et responsable auprès des managers, en s'appuyant sur des outils et leviers de transformation culturelle, afin d'engager les managers dans une posture respectueuse de la diversité, de l'égalité, de la santé-sécurité des collaborateurs et de l'impact environnemental de leurs missions.

Mettre en œuvre un système de pilotage de la performance de la fonction RH, en s'appuyant sur les données collectées, notamment comptables et budgétaires (masse salariale, ROI formation...), des outils d'IA et d'analytique RH ainsi que sur une démarche de reporting périodique, afin d'identifier les écarts ou risques par rapport aux objectifs définis et de rendre compte à la Direction.

Mesurer l'impact social des politiques RH mises en œuvre, à partir des indicateurs définis (taux d'absentéisme, turnover, satisfaction collaborateurs, perception marque employeur...) et en croisant les résultats avec les objectifs RH et les engagements RSE de l'organisation, afin d'évaluer la performance sociale et d'orienter les actions d'ajustement nécessaires.

Conduire une démarche d'amélioration continue de la fonction RH, en s'appuyant sur l'analyse des données recueillies (résultats obtenus, REX collaborateurs/managers...) et en tenant compte des évolutions législatives/réglementaires intervenues, afin d'optimiser l'organisation et les dispositifs existants.

Valoriser l'action et la performance de la fonction RH, en consolidant et partageant les résultats obtenus et en les traduisant en valeur ajoutée pour l'organisation, afin de renforcer la légitimité stratégique de la fonction RH et d'orienter les décisions futures.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le management de la fonction RH et des équipes RH, donnant lieu à la production d'un rapport écrit, à un jeu de rôles et à une soutenance orale.

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE

Être titulaire d'une certification de niveau 6 validé (Bac+3) ou L3 ou 180 ECTS

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Conditions de délivrance du bloc :

La validation du bloc de compétences se fait dès lors de l'obtention d'une note minimale de 120/200 points à l'épreuve 1 (rapport + soutenance) ainsi que l'obtention d'une note minimale de 12/20 points à l'épreuve 2 (jeu de rôle)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité public ou privé dans des petites jusqu'aux grandes organisations.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Coordinateur ressources humaines
- Adjoint au directeur des ressources humaines
- Responsable des ressources humaines
- Responsable de la gestion des ressources humaines
- Responsable du développement des ressources humaines
- Responsable du personnel
- Responsable de la gestion du personnel
- Responsable de l'administration du personnel
- Responsable administratif du personnel
- Responsable administratif et de gestion du personnel
- Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières
- Responsable de la gestion des carrières et des affaires sociales
- Responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Responsable du développement des compétences
- Responsable des relations sociales
- Responsable des relations du travail
- Responsable Qualité de Vie au Travail - QVT
- Responsable du recrutement et mobilité professionnelle
- Responsable emploi et formation
- Responsable formation en entreprise
- Responsable formation professionnelle en entreprise
- Responsable paie et administration du personnel
- Directeur des ressources humaines
- Directeur du personnel
- Directeur des relations sociales

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

Pour le cursus en 2 ans :

- Être titulaire d'une certification de niveau 6 validé ou L3

Pour la voie d'accès candidature individuelle en 2e année :

- Être titulaire d'une certification de niveau 6 obtenue et équivalent M1 dans le domaine RH, puis valider les épreuves des blocs 1 et 2.

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

- un représentant de l'organisme certificateur : membre de l'équipe offre/pédagogie,
- un professionnel extérieur à l'organisme certificateur, dont la qualité est en lien avec la certification visée, qui occupe la fonction de président du jury.

Base légale

Date de décision	30/09/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/09/2029
Date de dernière délivrance possible	30/09/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	3	0	100 %	67 %
2023	56	0	92 %	35 %
2022	79	2	95 %	44 %
2021	74	7	97 %	54 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP38493

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35604, RNCP35657, RNCP37748, RNCP37851, RNCP37857, RNCP38112, RNCP38460, RNCP38489, RNCP38824, RNCP38833, RNCP39777, RNCP39864

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.imc-groupeviso.fr/formation/manager-des-ressources-humaines/?atclid=XQKqcO3yrE9ZR7ln6PR4uyaCzpMgUJ>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42852/>