

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Accueil > Trouver une certification > Répertoire national des certifications professionnelles > Manager en ressources humaines





Manager en ressources humaines

Code de la fiche :
RNCP38824

Etat :
Active


[Télécharger la fiche](#) [Aide en ligne](#) [Supplément Europass : FR - EN](#)

L'essentiel

	Nomenclature du niveau de qualification	Niveau 7
	Code(s) NSF	315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi
	Formacode(s)	44508 : Plan développement compétences 33060 : Recrutement 33047 : Relations sociales 32015 : Conduite changement 33091 : GEPP
	Date d'échéance de l'enregistrement	27-03-2028

Certificateur(s)	Résumé de la certification	Blocs de compétences	Secteur d'activité et type d'emploi	Voie d'accès
Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations		Base légale	Pour plus d'informations	

Certificateur(s)

Une question ? 



Nom légal	Siret	Nom commercial	Site internet
ECORIS	38939545000031	-	https://www.ecoris.com/

Résumé de la certification

Objectifs et contexte de la certification :

Le Manager en Ressources Humaines a pour objectif de former des professionnels polyvalents et stratégiques capables de relever les défis présents et futurs de la gestion des ressources humaines dans un environnement professionnel en constante évolution. C'est pourquoi les managers en ressources humaines doivent posséder une compréhension approfondie de la stratégie RH et être en mesure de contribuer activement à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise, en alignant les politiques RH sur les objectifs organisationnels. Ils doivent également piloter la gestion des relations sociales, le recrutement, la formation, tout en s'adaptant aux évolutions économiques, écologiques et numériques

Activités visées :

Définition de la stratégie et d'une feuille de route Ressources Humaines de l'entreprise

Définition d'une politique RSE

Mesure de la performance RH

Conduite d'une démarche QVCT pour favoriser le bien-être et l'engagement des collaborateurs

Organisation du dialogue social et de la concertation avec les membres du personnel ou leurs représentants

Supervision de la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel et de paie

Définition de la marque employeur afin d'attirer les talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Pilotage de la politique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels

Pilotage des processus RH pour recruter, intégrer et fidéliser les talents

Développement de sa posture de leader dans un contexte de transformation

Pilotage d'un audit RH selon les normes et MPAs

Conduite d'un plan de transformation

Pilotage de la digitalisation de la fonction RH

Compétences attestées :

Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise en établissant un diagnostic stratégique afin de proposer des orientations stratégiques en phase avec les objectifs de performance fixés par l'entreprise et l'évolution de l'environnement dans une logique de développement durable

Formaliser la feuille de route RH découlant de cette stratégie en définissant les axes prioritaires, les plans d'actions et les modalités de leur mise en œuvre, afin de communiquer ces actions et impliquer les parties prenantes

Réaliser un diagnostic d'impact et une analyse des besoins des parties prenantes, en établissant une veille juridique et environnementale et en administrant une enquête auprès des parties prenantes pour définir les enjeux critiques nécessaires à l'élaboration de la stratégie RSE

Définir une stratégie et une feuille de route RSE (vision, axes prioritaires, plan d'actions, modalités de mise en œuvre) en référence à la norme ISO 26000 et le principe de la double matérialité en incluant les critères ESG afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Déployer la stratégie et feuille de route RSE dans l'entreprise en accompagnant les managers opérationnels afin de promouvoir ces actions et sensibiliser les collaborateurs

Une question ? X

Elaborer un tableau de bord RH en utilisant des KPI RH à l'aide de logiciels de SIRH afin de mesurer et optimiser la performance de la politique RH de l'entreprise

Réaliser un diagnostic QVCT de son entreprise, en analysant les principaux indicateurs sociaux et en administrant une enquête de satisfaction interne afin d'établir un état des lieux précis de la situation de l'entreprise

Définir un plan d'actions QVCT en réunissant les différentes parties prenantes afin de piloter et suivre sa mise en œuvre

Organiser les élections du Comité social et économique en respectant le cadre réglementaire afin d'en élire ses membres

Animer les réunions avec les partenaires sociaux en respectant les obligations réglementaires en termes d'information et de consultation des élus, en adoptant la bonne posture afin de créer un dialogue constructif et de faire face aux situations de tension

Négocier des accords avec les partenaires sociaux en respectant les obligations légales et en négociant de manière constructive afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise

Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel, notamment en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés

Superviser la paie en définissant les données de calcul et des sommes versées et en mettant en place les contrôles mensuels nécessaires afin d'assurer la conformité des documents

Elaborer une stratégie marketing RH en lien avec la stratégie de l'entreprise en effectuant un diagnostic interne et collaboratif, en définissant les cibles et en tenant compte des critères RSE et d'inclusivité afin d'attirer de nouveaux talents et améliorer l'expérience collaborateur

Construire une proposition de valeur en faisant une veille concurrentielle, en formalisant la culture de l'entreprise, en prenant en compte sa politique RSE afin de démontrer son attractivité auprès des futurs talents et proposer une expérience collaborateur de qualité

Communiquer sur la marque employeur en interne et externe en choisissant des médias adaptés afin de promouvoir l'image de l'entreprise selon des critères RSE et d'inclusivité

Elaborer le plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels à partir des orientations stratégiques de l'entreprise en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance et en prenant en compte les enjeux de diversité et de l'inclusion afin de maintenir l'attractivité (retenir et attirer les talents et anticiper les évolutions métiers)

Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de GEPP en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système de veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés

Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, et en accompagnant les managers opérationnels afin de garantir la performance des collaborateurs

Définir la politique et le plan de recrutement de l'entreprise en concertation avec les directions opérationnelles, en recueillant leurs besoins en recrutement, en identifiant les sources de recrutement, en restant en veille sur les métiers et compétences recherchées, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, afin de garantir une politique de recrutement en adéquation avec la GEPP, durable et inclusive

Définir un processus d'intégration en définissant ses principales composantes et en impliquant les managers opérationnels afin de rédiger un processus d'intégration engageant pour fidéliser et participer au bien-être du collaborateur

Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération en s'appuyant la réglementation et sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en informant les collaborateurs sur les avantages annexes (prime de participation, intéressement, épargne salariale), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction et favoriser l'engagement et la fidélisation des collaborateurs

Asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative

Constituer le dossier d'audit en identifiant les ressources à analyser, en évaluant la situation actuelle, et en tenant compte des règles applicables au sein de l'entreprise afin de réaliser le plan d'audit

Mise en place d'un rapport d'audit en évaluant les différents processus, en remplissant la grille d'audit, en diffusant les questionnaires d'audit aux collaborateurs afin de récolter les informations nécessaires dans le but d'identifier les pratiques à mettre en place ou bannir

Une question ? ✕

Définir les actions à mener en indiquant les résultats obtenus, en proposant des actions à mener et en évoquant les comportements à risques afin de proposer ses actions au comité au direction et les communiquer aux acteurs concernés

Identifier les principaux changements à venir en effectuant un travail de veille (métier, réglementaire, organisationnelle, écologique...) afin de rendre l'entreprise plus agile

Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet en organisant son fonctionnement, en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, en identifiant les indicateurs de performance et de suivis puis en fixant des objectifs afin de respecter les attendus du projet en matière de délais et de budgets

Mettre en œuvre et accompagner les changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise afin d'opérationnaliser ses changements

Piloter la digitalisation de la fonction RH en effectuant un travail de veille et en sollicitant la direction des systèmes informatique afin d'améliorer les processus mis en place par l'utilisation de logiciel de SIRH ou/et l'intelligence artificielle et permettre la collecte des datas dans le respect des règles RGPD

Déployer des outils collaboratifs (plateforme collaborative, knowledge bases, outils de gestion de projet...) pour les équipes, pour répondre aux nouvelles méthodes de travail (télétravail) et besoins/souhaits des collaborateurs (international, handicap) en établissant un diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise, en collaborant activement avec la DSI, en accompagnant les managers opérationnels dans leurs mise en place afin de fidéliser les équipes, d'améliorer la productivité et engendrer de la performance

Modalités d'évaluation :

Etude de cas - mise en situation professionnelle - rendu de livrables

Mémoire et soutenance orale

Blocs de compétences

RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
<p>Élaborer la stratégie Ressources humaines de l'entreprise en établissant un diagnostic stratégique afin de proposer des orientations stratégiques en phase avec les objectifs de performance fixés par l'entreprise et l'évolution de l'environnement dans une logique de développement durable</p> <p>Formaliser la feuille de route RH découlant de cette stratégie en définissant les axes prioritaires, les plans d'actions et les modalités de leur mise en œuvre, afin de communiquer ces actions et impliquer les parties prenantes</p> <p>Réaliser un diagnostic d'impact et une analyse des besoins des parties prenantes, en établissant une veille juridique et environnementale et en administrant une enquête auprès des parties prenantes pour définir les enjeux critiques nécessaires à l'élaboration de la stratégie RSE</p> <p>Définir une stratégie et une feuille de route RSE (vision, axes prioritaires, plan d'actions, modalités de mise en œuvre) en se basant sur la norme ISO 26000 et le principe de la double matérialité en incluant les critères ESG afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.</p> <p>Déployer la stratégie et feuille de route RSE dans l'entreprise en accompagnant les managers opérationnels afin de promouvoir ces actions et sensibiliser les collaborateurs</p> <p>Elaborer un tableau de bord RH en utilisant des KPI RH à l'aide de logiciels de SIRH afin de mesurer et optimiser la performance de la politique RH de l'entreprise</p>	<p>Étude de cas - rendu de livrables</p>

Une question ? ✕

RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
<p>Réaliser un diagnostic QVCT de son entreprise, en analysant les principaux indicateurs sociaux et en administrant une enquête de satisfaction interne afin d'établir un état des lieux précis de la situation de l'entreprise</p> <p>Définir un plan d'actions QVCT en réunissant les différentes parties prenantes afin de piloter et suivre sa mise en œuvre</p> <p>Organiser les élections du Comité social et économique en respectant le cadre réglementaire afin d'en élire ses membres</p> <p>Animer les réunions avec les partenaires sociaux en respectant les obligations réglementaires en termes d'information et de consultation des élus, en adoptant la bonne posture afin de créer un dialogue constructif et de faire face aux situations de tension</p> <p>Négocier des accords avec les partenaires sociaux en respectant les obligations légales et en négociant de manière constructive afin de favoriser le consensus autour des décisions de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes dans les décisions de l'entreprise</p> <p>Contrôler la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel, notamment en mettant à dispositions des salariés les documents réglementaires adaptés au contexte d'exercice de l'entreprise, en réalisant les déclarations obligatoires afin de sécuriser juridiquement les relations employeur/employés</p> <p>Superviser la paie en définissant les données de calcul et des sommes versées et en mettant en place les contrôles mensuels nécessaires afin d'assurer la conformité des documents</p>	<p>Étude de cas - mise en situation professionnelle - rendu de livrables</p>

RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
<p>Elaborer une stratégie marketing RH en lien avec la stratégie de l'entreprise en effectuant un diagnostic interne et collaboratif, en définissant les cibles et en tenant compte des critères RSE et d'inclusivité afin d'attirer de nouveaux talents et améliorer l'expérience collaborateur</p> <p>Construire une proposition de valeur en faisant une veille concurrentielle, en formalisant la culture de l'entreprise, en prenant en compte sa politique RSE afin de démontrer son attractivité auprès des futurs talents et proposer une expérience collaborateur de qualité</p> <p>Communiquer sur la marque employeur en interne et externe en choisissant des médias adaptés afin de promouvoir l'image de l'entreprise selon des critères RSE et d'inclusivité</p> <p>Elaborer le plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels à partir des orientations stratégiques de l'entreprise en définissant les objectifs et indicateurs nécessaires à la mesure de la performance et en prenant en compte les enjeux de diversité et de l'inclusion afin de maintenir l'attractivité (retenir et attirer les talents et anticiper les évolutions métiers)</p> <p>Élaborer les processus de déploiement et de suivi du plan de GEPP en mettant en place un système d'information adapté de type SIRH, en élaborant une stratégie de communication RH interne et externe à l'entreprise, et en s'appuyant sur un système de veille technique (évolution des métiers et des compétences) et réglementaire, afin de respecter les objectifs fixés</p> <p>Mettre en œuvre le plan de développement des compétences en formalisant les besoins de formation, en optimisant les budgets en fonction des financements disponibles, en sélectionnant ou validant les solutions de formation les plus adaptées aux contextes des salariés (Durée des formations, dispositif pédagogique présentiel ou/et à distance, et/ou en situation de travail) en contrôlant les indicateurs, et en accompagnant les managers opérationnels afin de garantir la performance des collaborateurs</p> <p>Définir la politique et le plan de recrutement de l'entreprise en concertation avec les directions opérationnelles, en recueillant leurs besoins en recrutement, en identifiant les sources de recrutement, en restant en veille sur les métiers et compétences recherchées, en respectant la réglementation en vigueur et notamment celles relatives à la lutte contre la discrimination et l'inclusion, afin de garantir une politique de recrutement en adéquation avec la GEPP, durable et inclusive</p> <p>Définir un processus d'intégration en définissant ses principales composantes et en impliquant les managers opérationnels afin de rédiger un processus d'intégration engageant pour fidéliser et participer au bien-être du collaborateur</p> <p>Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération en s'appuyant la réglementation et sur une veille des usages pratiqués sur le secteur d'activité et le périmètre géographique de l'entreprise (y compris à l'international), en informant les collaborateurs sur les avantages annexes (prime de participation, intéressement, épargne salariale), en prenant en compte les impacts fiscaux et en contrôlant l'évolution de la</p>	<p>Étude de cas - mise en situation professionnelle - rendu de livrables</p>

Une question ? ✕

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
masse salariale afin de respecter les objectifs fixés par la direction et favoriser l'engagement et la fidélisation des collaborateurs	

RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

Liste de compétences	Modalités d'évaluation
<p>Asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficacité collaborative</p> <p>Constituer le dossier d'audit en identifiant les ressources à analyser, en évaluant la situation actuelle, en mesurant les risques, en tenant compte des règles applicables au sein de l'entreprise afin de réaliser le plan d'audit</p> <p>Mise en place d'un rapport d'audit en évaluant les différents processus, en remplissant la grille d'audit, en diffusant les questionnaires d'audit aux collaborateurs afin de récolter les informations nécessaires dans le but d'identifier les pratiques à mettre en place ou bannir</p> <p>Définir les actions à mener en indiquant les résultats obtenus, en proposant des actions à mener et en évoquant les comportements à risques afin de proposer ses actions au comité de direction et les communiquer aux acteurs concernés</p> <p>Identifier les principaux changements à venir en effectuant un travail de veille (métier, réglementaire, organisationnelle, écologique...) afin de rendre l'entreprise plus agile</p> <p>Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet en organisant son fonctionnement, en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, en identifiant les indicateurs de performance et de suivi puis en fixant des objectifs afin de respecter les attendus du projet en matière de délais et de budgets</p> <p>Mettre en œuvre et accompagner les changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise afin d'opérationnaliser ses changements</p> <p>Piloter la digitalisation de la fonction RH en effectuant un travail de veille et en sollicitant la direction des systèmes informatiques afin d'améliorer les processus mis en place par l'utilisation de logiciel de SIRH ou/et l'intelligence artificielle et permettre la collecte des données dans le respect des règles RGPD</p> <p>Déployer des outils collaboratifs (plateforme collaborative, knowledge bases, outils de gestion de projet...) pour les équipes, pour répondre aux nouvelles méthodes de travail (télétravail) et besoins/souhaits des collaborateurs (international, handicap) en établissant un diagnostic des ressources disponibles et besoins de l'entreprise, en collaborant activement avec la DSI, en accompagnant les managers opérationnels dans leur mise en place afin de fidéliser les équipes, d'améliorer la productivité et engendrer de la performance</p>	<p>Mise en situation professionnelle - rendu de livrables</p>

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par correspondance :

L'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par correspondance est soumise à la validation des 4 blocs de compétences constitutifs de la certification ainsi que la présentation écrite et orale d'un mémoire professionnel réalisé autour d'une thématique globale, choisie par le candidat et en lien avec le secteur d'activité visé par la certification

Secteur d'activité et type d'emploi

Secteurs d'activités :

Les fonctions de Manager en ressources humaines s'exercent dans tous les secteurs d'activité, de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans l'intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines). Les professionnels des RH peuvent aussi intervenir de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil en GRH.

Type d'emplois accessibles :

Directeur ou Responsable des ressources humaines

Responsable de l'administration RH et de la paie

Responsable des relations sociales

Responsable du SIRH

Responsable du recrutement

Responsable de la gestion des carrières

Responsable de la formation

Talent manager

Consultant RH

Consultant en recrutement

Consultant en risques professionnels

Code(s) ROME :

M1502 - Développement des ressources humaines

M1503 - Management des ressources humaines

M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise

Références juridiques des réglementations d'activité :

Néant

Voie d'accès

Le cas échéant, prérequis à l'entrée en formation :

L'inscription à la certification par la formation est soumise à un entretien préalable et au passage de tests de niveau.

Admission:

- Le candidat doit être titulaire d'une certification de niveau 6.

ou

-Le candidat doit être titulaire d'une certification de niveau 5 et de 3 années d'expérience professionnelle post niveau 5 dans le domaine tertiaire.

Le cas échéant, prérequis à la validation de la certification :

Les conditions de présentation d'un candidat au jury de certification sont les suivantes :

- l'obtention de la moyenne minimale requise dans chaque bloc et la présentation orale d'un mémoire professionnel,

- la réalisation d'une période en entreprise de 60 jours minimum

Pré-requis distincts pour les blocs de compétences :

Non

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys	Date de dernière modification
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et femmes	

Une question ? X 24

Voie d'accès à la certification	Oui	Non	Composition des jurys	Date de dernière modification
En contrat d'apprentissage	X		Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes	28-03-2024
Après un parcours de formation continue	X		Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes	28-03-2024
En contrat de professionnalisation	X		Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes	28-03-2024
Par candidature individuelle		X	-	-
Par expérience	X		Le jury est composé au minimum de 6 membres dont 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes	28-03-2024

	Oui	Non
Inscrite au cadre de la Nouvelle Calédonie		X
Inscrite au cadre de la Polynésie française		X

Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP en correspondance partielle :

Une question ? ✕

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP34208 - Manager en stratégie et gestion des ressources humaines</u>	RNCP34208BC01 - Bloc 1 – Analyser les données prospectives, diagnostiquer les opportunités et risques impactant l'entreprise
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP37053 - Manager ressources humaines</u>	RNCP37053BC01 - Définir la stratégie Ressources Humaines de l'entreprise
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP38460 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP38460BC01 - Élaborer la stratégie des ressources humaines
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP34298 - Manager du développement des Ressources Humaines</u>	RNCP34298BC03 - Développer des politiques sociales
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP35657 - Manager des ressources humaines (MS)</u>	RNCP35657BC04 - Développer des relations sociales positives, la qualité de vie au travail (QVT) et l'accompagnement des salariés
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP37857 - Manager du développement des ressources humaines</u>	RNCP37857BC03 - Promouvoir des pratiques de management RH socialement responsables et inclusives
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP38112 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38112BC02 - Pilotage de la Responsabilité Sociétale et conduite du dialogue social
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP35657 - Manager des ressources humaines (MS)</u>	RNCP35657BC05 - Développer l'engagement, la performance individuelle et collective, en facilitant la cohésion interne
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38112 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38112BC03 - Management de la stratégie des compétences et des talents
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38137 - Directeur des ressources humaines</u>	RNCP38137BC01 - Piloter la politique de management des talents (attirer, intégrer, développer, engager et fidéliser)
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP38493 - Manager des ressources humaines</u>	RNCP38493BC02 - Définir et piloter la politique de recrutement et de compétences
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP37857 - Manager du développement des ressources humaines</u>	RNCP37857BC04 - Conduire le changement RH d'un projet de transformation avec les managers et les salariés

Une question ? ✕

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP38137 - Directeur des ressources humaines</u>	RNCP38137BC05 - Conduire les projets de transformation organisationnels et digitaux de la fonction RH

Anciennes versions de la certification professionnelle reconnues en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC01 - Élaborer une politique RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise
RNCP38824BC02 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC02 - Organiser les relations sociales et les conditions de travail, dans une démarche RSE
RNCP38824BC03 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC03 - Mettre en œuvre la politique de recrutement ET RNCP35756BC05 - Mettre en œuvre la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RNCP35756 - Manager en ressources humaines</u>	RNCP35756BC04 - Mettre en œuvre une politique de développement des compétences pour accompagner le changement

Certifications enregistrées au Répertoire spécifique en correspondance avec un bloc de compétences :

Bloc de compétences concerné	Code et intitulé de la certification reconnue en correspondance
RNCP38824BC01 - Elaborer une stratégie RH performante et durable	<u>RS5539 - Concevoir et mettre en œuvre une stratégie dans un contexte de changement</u>
RNCP38824BC04 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique	<u>RS5693 - Conduire des projets de transformation et d'innovation par une approche prospective</u>

Une question ? ✕

Base légale

Référence au(x) texte(s) réglementaire(s) instaurant la certification :

Date du JO/BO	Référence au JO/BO
09/08/2014	Arrêté du 29 juillet 2014 publié au Journal Officiel du 09 août 2014 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau I, sous l'intitulé "Manager des relations sociales en entreprise" avec effet au 30 septembre 2011, jusqu'au 09 août 2017. Autorité responsable : ECORIS

Référence des arrêtés et décisions publiés au Journal Officiel ou au Bulletin Officiel (enregistrement au RNCP, création diplôme, accréditation...) :

Date du JO/BO	Référence au JO/BO
08/07/2021	Date de décision : 08/07/2021 – Durée de l'enregistrement : 3 ans – Date d'échéance : 08/07/2024
07/06/2016	Arrêté du 26 mai 2016 publié au Journal Officiel du 07 juin 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau I, sous l'intitulé "Manager des relations sociales en entreprise" avec effet au 07 juin 2016, jusqu'au 07 juin 2019
04/01/2019	Arrêté du 27 décembre 2018 publié au Journal Officiel du 4 janvier 2019 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour un an, sous l'intitulé "Manager en stratégie des ressources humaines", au niveau I, avec effet au 4 janvier 2019 jusqu'au 4 janvier 2020
29/05/2020	Date de décision : 29/05/2020 – Durée de l'enregistrement : 1 an – Date d'échéance : 29/05/2021

Date du dernier Journal Officiel ou Bulletin Officiel :

08-07-2021

Date de décision	27-03-2024
Durée de l'enregistrement en années	4
Date d'échéance de l'enregistrement	27-03-2028
Date de dernière délivrance possible de la certification	27-03-2032

Pour plus d'informations

Statistiques :

Une question ? 

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés à la suite d'un parcours vae	Taux d'insertion global à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 2 ans (en %)
2022	127	1	94	45	-
2021	118	0	98	44	70
2020	95	0	99	37	71
2019	118	1	92	35	77

Lien internet vers le descriptif de la certification :

[MBA MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES | Ecoris](#)

Liste des organismes préparant à la certification :

[Liste des organismes préparant à la certification](#)

Certification(s) antérieure(s) :

Code de la fiche	Intitulé de la certification remplacée
<u>RNCP35756</u>	Manager en ressources humaines

Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation :

[Référentiel d'activité, de compétences et d'évaluation](#)

Une question ? ✕