

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 20604**

### Intitulé

Manager du développement des ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
CESI	Directeur du CESI

### Niveau et/ou domaine d'activité

**I (Nomenclature de 1969)**

**7 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

**Formacode(s) :**

### Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le Manager du développement des ressources humaines a pour mission principale l'accompagnement du développement de l'entreprise dans ses aspects individuels et collectifs, il articule donc son activité autour de trois domaines prioritaires :

- Elaborer, construire et mettre en oeuvre les projets RH stratégiques et innovants permettant à l'entreprise de répondre à ses enjeux
- Optimiser au travers des différents processus RH, les outils et dispositifs existants, en tenant compte notamment des évolutions sociétales et technologiques
- Accompagner l'entreprise et ses acteurs dans la conduite des changements nécessaires.

Le titulaire de la certification est capable de :

1. Définir une politique RH en adéquation avec la stratégie de l'entreprise :

Le Manager du développement des RH a en charge la conception d'une politique RH adaptée aux besoins de l'organisation et la sélection des projets RH prioritaires. Il construit l'offre interne RH en y intégrant les dimensions internationale et multiculturelle, et recherche, au travers d'une veille constante, les solutions innovantes.

2. Définir et construire la politique de développement emplois-compétences :

Le Manager du développement des RH dynamise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), il garantit la promotion de la marque employeur, il sécurise l'employabilité et la mobilisation des salariés au travers d'une politique efficace de gestion des parcours professionnels et des carrières ainsi qu'une politique de rémunération adaptée.

3. Accompagner la direction et les responsables opérationnels de l'entreprise dans la mise en oeuvre des processus RH et dans la conduite du changement :

Il conçoit et accompagne les processus de changement, intervient auprès des managers dans la gestion des situations de rupture et d'évolution de l'organisation. Il en est le soutien dans le déploiement des décisions et processus RH.

4. Développer et coordonner une politique sociale responsable et durable :

Le Manager du développement des RH définit la politique sociale de l'entreprise en adéquation avec ses valeurs et en assure la communication et la promotion. Garant du respect des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, il contribue à la promotion de la responsabilité sociale de son entreprise (RSE) et au développement de l'éthique professionnelle.

5. Garantir la performance du service Ressources Humaines :

Garant de la fiabilité et de l'efficacité de la fonction RH, il en pilote la performance dans un souci d'optimisation et déploie les outils ad hoc. Il développe la culture de résultat au sein de son service. Il manage son équipe de collaborateurs dans un esprit de développement et de professionnalisation.

### Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Le Manager du développement des RH est présent au sein de toutes les entreprises pour lesquelles le développement de ses collaborateurs revêt une dimension stratégique, quels que soient les secteurs d'activités ou les types d'organisation :

- Direction générale d'un groupe ou d'une entité
- Site de production industriel ou de services
- Population spécifique : l'ensemble des effectifs d'une fonction support, cadres, personnel à l'international, personnel d'un siège social, etc.
- PME avec des effectifs supérieurs en général à 100 personnes ou positionnées sur des activités à forte dimension technologique, scientifique, d'innovation, etc.
- Manager du développement des Ressources Humaines
- Directeur du développement Ressources Humaines
- Responsable du développement Ressources Humaines
- Responsable emploi-développement Ressources Humaines

### Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

Les candidats sont évalués au travers des modalités suivantes :

- Contrôles continus en centre,

- Dossier Entreprise et fiches de synthèse,
- Rédaction et soutenance d'un rapport d'activités,
- Rédaction et soutenance d'une thèse professionnelle.

L'obtention de la certification professionnelle « Manager du développement des Ressources Humaines » est conditionnée par la validation des 5 blocs de compétences spécifiques.

L'articulation des ces blocs se fait dans l'ordre suivant :

**Bloc de compétence :**

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 20604 - Développer les politiques sociales</p>	<p><b>Compétences évaluées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir et développer des réponses stratégiques et innovantes aux problématiques RH de l'entreprise</li> <li>- Construire et organiser la politique de développement de compétences et sécuriser les parcours professionnels</li> <li>- Dynamiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)</li> <li>- Construire une politique de rémunération efficace et innovante</li> <li>- Communiquer, promouvoir et faire vivre la politique sociale</li> <li>- Répondre aux obligations légales en matière de Responsabilité sociale de l'entreprise</li> <li>- Assurer la santé-sécurité au travail dans une dynamique d'anticipation des risques et d'amélioration des situations</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b>            Etudes de cas            Question d'actualité            Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)            Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la <b>délivrance</b> d'un Certificat de maîtrise des compétences.</p>
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 20604 - Contribuer à la gouvernance sociale</p>	<p><b>Compétences évaluées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir une politique sociale intégrant le contexte légal et les valeurs de l'entreprise</li> <li>- Concevoir et porter une politique RH adaptée aux besoins de l'organisation</li> <li>- Sélectionner les projets RH pertinents répondant aux priorités de l'entreprise</li> <li>- Intégrer l'environnement international et/ou multiculturel dans sa politique RH</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b>            Etudes de cas            Question d'actualité            Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)            Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la <b>délivrance</b> d'un Certificat de maîtrise des compétences.</p>

INTITULÉ	DESCRPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 20604 - Optimiser la performance de la fonction RH	<p><b>Compétences évaluées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Construire l'offre RH interne (formation-recrutement-rémunération...) adaptée aux objectifs de l'entreprise</li> <li>- Attirer, fidéliser et promouvoir les talents</li> <li>- Concevoir et accompagner les processus de changement</li> <li>- Accompagner les managers dans la mise en œuvre de leurs pratiques RH</li> <li>- Gérer, avec les responsables opérationnels, les situations de rupture, de transition et d'évolution de l'organisation</li> <li>- Accompagner la mise en œuvre d'un système d'information RH (SIRH) et le déploiement des nouvelles technologies informatiques et de communication (NTIC)</li> <li>- Manager le service RH et assurer le développement de ses collaborateurs</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b>  Etudes de cas  Question d'actualité  Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)  Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la <b>délivrance</b> d'un Certificat de maîtrise des compétences.</p>
Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 20604 - Piloter et auditer les politiques sociales	<p><b>Compétences évaluées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôler et piloter la performance économique et sociale de la fonction RH</li> <li>- Garantir la fiabilité et l'efficacité des processus RH</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b>  Etudes de cas  Dossier professionnel entreprise (fiches de synthèse)  Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la <b>délivrance</b> d'un Certificat de maîtrise des compétences.</p>
Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 20604 - Communiquer et promouvoir un projet de développement RH	<p><b>Compétences évaluées :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trier et organiser les informations issues de ses différentes activités</li> <li>- Prioriser ses activités et projets</li> <li>- Organiser ses activités</li> <li>- Conduire une réflexion prospective sur un sujet d'actualité RH</li> <li>- Formaliser une synthèse comprenant une étude, une analyse critique et des préconisations et permettant la prise de décision</li> <li>- Argumenter et convaincre un auditoire professionnel</li> <li>- Confronter ses pratiques à celles de ses pairs</li> </ul> <p><b>Modalité d'évaluation :</b>  Thèse professionnelle et soutenance  Rapport sur la mission professionnelle en entreprise  Une période d'application en entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, est obligatoire  Ce bloc fait l'objet d'une certification et donne lieu à la <b>délivrance</b> d'un Certificat de maîtrise des compétences.</p>

**Validité des composantes acquises : 5 an(s)**

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	
En contrat d'apprentissage	X	86% de professionnels 14% de représentants de l'organisme

Après un parcours de formation continue	X	86% de professionnels 14% de représentants de l'organisme
En contrat de professionnalisation	X	86% de professionnels 14% de représentants de l'organisme
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2014	X	86% de professionnels 14% de représentants de l'organisme

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

#### LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS

#### ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX

#### Base légale

##### Référence du décret général :

##### Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté du 19 novembre 2014 publié au Journal Officiel du 29 novembre 2014 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau I, sous l'intitulé "Manager du développement des ressources humaines" avec effet au 09 décembre 2009, jusqu'au 29 novembre 2019.

##### Référence du décret et/ou arrêté VAE :

##### Références autres :

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

20 certifiés par an en moyenne

<http://www.cesi.fr>

##### Autres sources d'information :

##### Lieu(x) de certification :

CESI

30 rue Cambronne

75015 PARIS

##### Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

Aix en Provence, Angoulême, Arras, Bordeaux, La Réunion, Lyon, Montpellier, Nancy, Nanterre, Nantes, Nice, Orléans, Paris, Pau, Reims, Rouen, Strasbourg et Toulouse

##### Historique de la certification :