

SCHOOL FOR MATE

LIVRET PÉDAGOGIQUE

Manager des ressources humaines

RNCP39777 · Certification RNCP · Niveau 7

Ce parcours de 440 heures prépare les futurs managers RH à piloter le capital humain, à sécuriser la dimension juridique RH, à optimiser la performance de la fonction RH et à promouvoir la cohésion sociale, en correspondance stricte avec les quatre blocs de compétences du référentiel RNCP39777. Construit autour d'un fil rouge industriel réaliste, il permet de mettre en pratique chaque compétence dans des situations professionnelles proches de celles exigées lors des épreuves de certification.

VOLUME HORAIRE	COURS	BLOCS
440 h	20	4

01 · PRÉSENTATION

La formation en bref

Intitulé	Manager des ressources humaines
Code	RNCP39777
Type	Certification RNCP
Niveau	Niveau 7
Certificateur	CESI
Durée	440 h, 20 cours
Modalité	Formation à distance (e-learning), tutorat assuré par l'organisme de formation
Formats	SCORM 1.2 / 2004, xAPI, sources éditables
Mise à jour	Novembre 2026
Fin d'enregistrement de la certification	31/10/2029

Le métier et les compétences visées

Le Manager des ressources humaines met en œuvre la politique RH de l'entreprise et participe à l'élaboration de la stratégie RH en matière de GEPP, de rémunération et de marque employeur. Expert juridique de proximité, il conseille la direction et les managers, supervise la conformité sociale, prévient les contentieux et traite les litiges individuels comme collectifs. Il organise et pilote le service RH, formalise et digitalise les processus, définit les indicateurs de performance et maîtrise le budget de sa fonction. Il entretient enfin un climat social sain par le dialogue social, la négociation d'accords, l'animation de la QVCT et l'accompagnement de la diversité multiculturelle, au sein d'organisations privées ou publiques de tous secteurs.

Public visé

- Titulaires d'un Bac+3/4 ou d'un titre de niveau 6 en ressources humaines souhaitant accéder à un poste de management RH
- Chargés RH, gestionnaires RH ou chargés de recrutement en poste visant une évolution vers des fonctions de responsable RH ou de HRBP
- Alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une fonction RH
- Salariés en reconversion ou en évolution interne, dont le profil relève de la voie dérogatoire
- Managers opérationnels souhaitant se professionnaliser sur la fonction RH partagée

Prérequis

- Être titulaire d'un Bac+3/4 ou d'un titre de niveau 6, de préférence en ressources humaines ; tout autre profil relève de la voie dérogatoire
- Constituer un dossier de candidature comprenant un CV et une lettre de motivation
- Réaliser les tests de positionnement proposés par l'organisme de formation
- Participer à un entretien individuel de sélection

Objectifs pédagogiques

À l'issue du parcours, l'apprenant est capable de :

- Réaliser un diagnostic stratégique de l'environnement de l'entreprise (PESTEL, SWOT) et en déduire les enjeux RH
- Construire une démarche de GEPP et un plan de développement des compétences en associant direction et managers
- Concevoir une politique de rémunération globale, monétaire et non monétaire, et en mesurer l'impact sur la masse salariale
- Élaborer une stratégie de marque employeur interne et externe intégrant diversité, multiculturalité et RSE
- Sécuriser les pratiques RH par la veille juridique, le contrôle de conformité et l'audit social
- Instruire des litiges individuels jusqu'au contentieux prud'homal et analyser des conflits collectifs selon l'approche TOEH
- Formaliser, améliorer et digitaliser les processus RH dans le respect du RGPD et du RGAA
- Piloter le service RH à l'aide d'indicateurs, de tableaux de bord décisionnels et d'un budget orienté retour sur investissement
- Conduire le dialogue social et négocier des accords d'entreprise
- Définir et animer une politique de QVCT et accompagner la diversité multiculturelle des équipes

02 · FIL ROUGE PÉDAGOGIQUE

Groupe Valmorel Aéraulique

IM

Inès Marchetti

Responsable des ressources humaines groupe, nouvellement recrutée

Industrie : conception et fabrication de systèmes de ventilation et de traitement de l'air

Le Groupe Valmorel Aéraulique est une ETI familiale de 780 salariés répartis sur trois sites : le siège et un site de production près de Lyon, une usine d'assemblage à Saint-Étienne et une filiale commerciale et logistique à Porto. Porté par la rénovation énergétique des bâtiments, le groupe prévoit d'ouvrir une nouvelle ligne de production, mais il peine à recruter des techniciens de maintenance et des soudeurs, connaît un turn-over élevé chez les jeunes embauchés et un climat social tendu après une NAO difficile. Le service RH, composé de cinq personnes, fonctionne encore avec des tableurs et des procédures hétérogènes selon les sites. Inès Marchetti vient d'être recrutée par le directeur général, Bertrand Valmorel, pour structurer la fonction RH, sécuriser les pratiques et accompagner la croissance du groupe.

Chaque cours se termine par une mise en situation dans cette entreprise : l'apprenant accompagne Inès dans des situations professionnelles réalistes, de plus en plus complexes, jusqu'à la préparation des épreuves.

La progression

1. Bloc 1 : Inès réalise le diagnostic RH du groupe, lance la GEPP liée à la nouvelle ligne de production, refond la politique de rémunération et construit la marque employeur de Valmorel.
2. Bloc 2 : Inès sécurise le cadre juridique du groupe en menant une veille structurée, en traitant un litige prud'homal et un mouvement de grève, puis en conduisant un audit de conformité sociale des trois sites.
3. Bloc 3 : Inès réorganise son service, formalise et digitalise les processus RH avec un SIRH, accompagne les managers de proximité et pilote la performance RH grâce à des tableaux de bord et à un budget maîtrisé.
4. Bloc 4 : Inès rétablit un climat social apaisé en négociant des accords avec le CSE et les délégués syndicaux, en déployant une politique QVCT et en favorisant la coopération entre les équipes françaises et portugaises.

03 · ARCHITECTURE

Organisation du parcours

Le parcours est construit sur les blocs de compétences du référentiel officiel : chaque bloc regroupe les cours qui préparent à son évaluation.

N°	Bloc et cours	Durée
RNCP39777BC01 · Piloter le capital humain		**132 h**
1	Diagnostiquer l'environnement de l'entreprise pour orienter la stratégie RH	22 h
2	Animer la GEPP : anticiper les besoins en emplois, métiers et compétences	22 h
3	Élaborer et déployer le plan de développement des compétences	22 h
4	Concevoir la politique de rémunération monétaire et piloter la masse salariale	22 h
5	Reconnaissance non monétaire et expérience collaborateur	22 h
6	Marque employeur, marketing RH et veille du marché de l'emploi	22 h
RNCP39777BC02 · Sécuriser la dimension juridique RH de l'entreprise		**110 h**
7	Veille juridique sociale et maîtrise du risque juridique des pratiques RH	22 h
8	Superviser la conformité des conditions de travail et des garanties sociales	22 h
9	Administrer et instruire les litiges individuels jusqu'au contentieux prud'homal	22 h
10	Analyser et traiter les conflits collectifs	22 h
11	Auditer la conformité sociale et évaluer les risques des changements stratégiques	22 h
RNCP39777BC03 · Optimiser la performance de la fonction RH		**110 h**
12	Formaliser les processus RH et piloter l'amélioration continue	22 h
13	Digitaliser les processus RH dans le respect du RGPD et du RGAA	22 h
14	Manager le service RH et conseiller les managers	22 h
15	Indicateurs RH, contrôle de gestion sociale et informatique décisionnelle	22 h
16	Élaborer et piloter le budget du service RH	22 h
RNCP39777BC04 · Promouvoir la cohésion sociale		**88 h**
17	Animer le dialogue social et conduire la négociation collective	22 h
18	Psychologie du travail et diagnostic des organisations	22 h
19	Définir et animer une politique de QVCT	22 h
20	Accompagner la diversité multiculturelle dans l'entreprise	22 h
Total du parcours		**440 h**

Répartition des modalités pédagogiques

Chaque sous-chapitre s'ouvre sur une vidéo de 3 à 5 minutes. La vidéo représente 30 % du volume horaire, complétée par du cours texte enrichi, des infographies, des études de cas, des mises en situation et des QCM.



- Vidéos : 132 h
- Cours texte et infographies : 138 h 30
- Études de cas et mises en situation : 108 h
- QCM et évaluations : 61 h 30

04 · PROGRAMME DÉTAILLÉ

Contenu des cours

RNCP39777BC01 · 132 h

Piloter le capital humain

Cours 1 · Diagnostiquer l'environnement de l'entreprise pour orienter la stratégie RH

22 h

OBJECTIFS

- Conduire une analyse PESTEL et SWOT appliquée aux enjeux humains de l'entreprise
- Traduire les résultats du diagnostic en orientations RH priorisées

ÉVALUATION FORMATIVE

QCM de fin de cours et étude de cas : production d'un diagnostic SWOT RH commenté

CONTENUS

- Rôle stratégique du manager RH et alignement avec la stratégie d'entreprise
- Méthode PESTEL : collecte et analyse des facteurs externes impactant l'emploi
- Matrice SWOT RH : forces, faiblesses, opportunités et menaces du capital humain
- Autres outils de diagnostic : cinq forces de Porter, analyse de la chaîne de valeur, cartographie des parties prenantes
- Sources d'information fiables : données sectorielles, observatoires de branche, données internes
- Formalisation d'un diagnostic RH et présentation à la direction

Fil rouge · Pour sa première mission, Inès réalise le PESTEL et le SWOT du Groupe Valmorel Aéraulique afin de présenter à Bertrand Valmorel les impacts RH de l'ouverture de la nouvelle ligne de production.

Cours 2 · Animer la GEPP : anticiper les besoins en emplois, métiers et compétences

22 h

OBJECTIFS

- Construire une démarche de GEPP dynamique et inclusive à partir du diagnostic
- Utiliser les outils de la GEPP pour mesurer les écarts entre besoins et ressources

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice pratique : élaboration d'une cartographie des métiers sensibles et d'un tableau d'écarts, suivi d'un QCM

CONTENUS

- Cadre légal de la GEPP : obligation de négociation, articulation avec les orientations stratégiques et la BDESE
- Référentiels emplois et compétences, cartographie des métiers
- Pyramide des âges, analyse des départs prévisibles et métiers sensibles
- Analyse des écarts quantitatifs et qualitatifs et scénarios d'évolution
- Plans d'action GEPP : recrutement, mobilité interne, reconversion, transmission des savoirs
- Dimension inclusive : emploi des seniors, travailleurs en situation de handicap, égalité professionnelle

Fil rouge · Inès cartographie les métiers de l'usine de Saint-Étienne et identifie les départs en retraite des soudeurs expérimentés pour bâtir un plan de transmission des compétences et de recrutement.

Cours 3 · Élaborer et déployer le plan de développement des compétences

22 h

OBJECTIFS

- Construire un plan de développement des compétences en impliquant direction et managers
- Mobiliser les dispositifs de formation et de financement adaptés

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : construction d'un PDC simplifié avec budget et calendrier, QCM de validation

CONTENUS

- Cadre juridique du PDC : obligations d'adaptation et de maintien dans l'emploi, entretien professionnel
- Recueil des besoins : entretiens annuels, entretiens professionnels, besoins collectifs issus de la GEPP
- Implication des managers et arbitrage avec la direction
- Dispositifs mobilisables : CPF, Pro-A, VAE, alternance, actions de formation en situation de travail
- Rôle de l'OPCO, financements et consultation du CSE
- Déploiement, suivi et évaluation de l'efficacité des formations

Fil rouge · Inès anime un atelier avec les chefs d'atelier pour prioriser les formations nécessaires à la nouvelle ligne, puis présente le projet de PDC au comité de direction avant sa consultation par le CSE.

Cours 4 · Concevoir la politique de rémunération monétaire et piloter la masse salariale

22 h

OBJECTIFS

- Analyser les dispositifs de rémunération monétaires par un benchmark sectoriel
- Projeter l'évolution de la masse salariale pour éclairer les arbitrages de la direction

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice chiffré sur tableur : projection de masse salariale selon plusieurs scénarios, QCM

CONTENUS

- Composantes de la rémunération globale : fixe, variable, primes, avantages en nature
- Épargne salariale : intéressement, participation, plans d'épargne, cadre social et fiscal
- Réalisation d'un benchmark de rémunération : sources, méthodologie, positionnement
- Équité interne, pesée des postes et grilles de classification conventionnelles
- Masse salariale : effets niveau, masse, report, GVT et projection budgétaire
- Présentation de scénarios chiffrés et arbitrage avec la direction

Fil rouge · À la veille de la NAO, Inès compare les primes pratiquées par les industriels de la région et modélise trois scénarios d'augmentation pour que Bertrand Valmorel puisse arbitrer en connaissant leur impact sur la masse salariale.

Cours 5 · Reconnaissance non monétaire et expérience collaborateur

22 h

OBJECTIFS

- Mobiliser des leviers de reconnaissance non monétaires adaptés au secteur d'activité
- Analyser l'expérience collaborateur pour proposer une offre RH attractive et fidélisante

ÉVALUATION FORMATIVE

Mise en situation : élaboration d'un parcours collaborateur annoté et d'un plan de fidélisation, QCM

CONTENUS

- Formes de reconnaissance : existentielle, pratiques de travail, investissement, résultats
- Leviers non monétaires : organisation du temps de travail, télétravail, parcours de carrière, environnement de travail
- Cartographie de l'expérience collaborateur : de l'onboarding à l'offboarding
- Outils d'écoute : enquêtes d'engagement, entretiens de départ, baromètres internes
- Marque employeur interne et fidélisation des talents
- Construction d'une offre RH attractive et accompagnement des managers dans la reconnaissance

Fil rouge · Inès analyse les entretiens de départ des jeunes techniciens et reconstruit le parcours d'intégration de Valmorel en proposant aux managers une boîte à outils de reconnaissance au quotidien.

Cours 6 · Marque employeur, marketing RH et veille du marché de l'emploi

22 h

OBJECTIFS

- Développer la notoriété de l'entreprise grâce aux méthodes du marketing RH en intégrant diversité et RSE
- Réaliser une veille du marché pour adapter la stratégie de recrutement

ÉVALUATION FORMATIVE

Projet appliqué : plan de communication marque employeur et note de veille marché, présentation orale courte

CONTENUS

- Fondamentaux de la marque employeur : promesse, preuves, cohérence interne et externe
- Outils du marketing RH : communication digitale, réseaux sociaux professionnels, ambassadeurs, événements
- Partenariats écoles, labels et certifications RH et RSE
- Recrutement inclusif : non-discrimination, diversité, multiculturalité, loi du 27 mai 2008
- Expérience candidat : parcours, délais, communication et mesure de la satisfaction
- Veille du marché de l'emploi : tensions métiers, pratiques concurrentes, sources de veille
- Stratégie de recrutement alignée sur la marque employeur

Fil rouge · Inès construit la campagne de marque employeur destinée à attirer des soudeurs et des techniciens de maintenance, en nouant un partenariat avec un lycée professionnel et en valorisant l'engagement RSE du groupe.

RNCP39777BC02 · 110 h

Sécuriser la dimension juridique RH de l'entreprise

Cours 7 · Veille juridique sociale et maîtrise du risque juridique des pratiques RH

22 h

OBJECTIFS

- Organiser une veille juridique permanente sur la législation sociale et la jurisprudence
- Mesurer le risque juridique des pratiques RH et managériales pour conseiller la direction

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice de recherche juridique et rédaction d'une note de veille, QCM

CONTENUS

- Sources du droit social : Code du travail, Code de la sécurité sociale, conventions et accords collectifs, jurisprudence
- Méthodes de recherche juridique : bases officielles, lecture d'un arrêt, hiérarchie des normes
- Organisation d'un dispositif de veille : sources, fréquence, traitement et diffusion
- Communication des évolutions aux managers et aux salariés
- Identification des risques juridiques des pratiques managériales et cartographie
- Prévention des contentieux par le dialogue avec la direction, les représentants du personnel et les salariés
- Obligations transversales : RGPD, lutte contre les discriminations, loi Sapin II

Fil rouge · Inès met en place une lettre de veille juridique mensuelle pour les managers et repère, lors d'échanges sur le terrain, des pratiques de gestion des heures supplémentaires à risque sur le site de Saint-Étienne.

Cours 8 · Superviser la conformité des conditions de travail et des garanties sociales

22 h

OBJECTIFS

- Contrôler l'application des règles relatives aux conditions de travail et aux garanties sociales
- Mettre en place un plan de contrôles réguliers garantissant un environnement de travail conforme

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : réalisation d'une grille de contrôle de conformité commentée, QCM

CONTENUS

- Règlement intérieur : contenu obligatoire, procédure d'adoption et contrôle
- DUERP : obligations de l'employeur, mise à jour, programme de prévention
- Affichages et informations obligatoires
- Contrats de travail : clauses, formes particulières, durée du travail et temps de repos
- Garanties sociales : prévoyance, complémentaire santé, régimes collectifs
- Construction d'un plan de contrôle et d'une grille de conformité

Fil rouge · Inès découvre que le règlement intérieur du site lyonnais n'a pas été actualisé et que le DUERP de la filiale logistique est incomplet ; elle organise un plan de mise en conformité avec les responsables de site.

Cours 9 · Administrer et instruire les litiges individuels jusqu'au contentieux prud'homal

22 h

OBJECTIFS

- Préparer un argumentaire précis et rigoureux dans le respect des règles de forme et de délais
- Maîtriser l'ensemble de la procédure prud'homale pour préserver les intérêts TOEH de l'entreprise

ÉVALUATION FORMATIVE

Cas pratique : rédaction d'un argumentaire et d'un rétroplanning de procédure, QCM

CONTENUS

- Pouvoir disciplinaire : faute, sanctions, procédure et délais
- Rupture du contrat : licenciement pour motif personnel, rupture conventionnelle, démission
- Règles rédactionnelles et temporelles : convocations, notifications, prescriptions
- Constitution du dossier et préparation de l'argumentaire
- Procédure prud'homale : saisine, bureau de conciliation et d'orientation, bureau de jugement, voies de recours
- Modes alternatifs de règlement des litiges : transaction, médiation
- Analyse TOEH des enjeux d'un litige individuel

Fil rouge · Un technicien licencié pour faute grave conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes ; Inès reconstitue le dossier, vérifie la procédure suivie et prépare l'argumentaire avec l'avocat du groupe.

Cours 10 · Analyser et traiter les conflits collectifs

22 h

OBJECTIFS

- Analyser juridiquement un conflit collectif (grève, licenciement économique)
- Proposer des solutions intégrant les dimensions techniques, organisationnelles, économiques et humaines

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : note d'analyse juridique d'un conflit collectif avec propositions TOEH

CONTENUS

- Droit de grève : conditions de licéité, effets sur le contrat, mouvements illicites
- Gestion opérationnelle d'un conflit : continuité d'activité, communication, rôle des représentants du personnel
- Licenciement pour motif économique : motifs, procédures selon l'effectif concerné, consultation du CSE
- Plan de sauvegarde de l'emploi et mesures d'accompagnement
- Alternatives : accord de performance collective, rupture conventionnelle collective, APLD
- Grille d'analyse TOEH et construction de solutions de sortie de crise

Fil rouge · Après l'échec de la NAO, un arrêt de travail est déclenché sur la ligne d'assemblage ; Inès analyse la licéité du mouvement et propose à la direction un plan de sortie de conflit en quatre dimensions.

Cours 11 · Auditer la conformité sociale et évaluer les risques des changements stratégiques

22 h

OBJECTIFS

- Réaliser un audit RH de l'administration du personnel, de la paie et de la politique de rémunération
- Évaluer les risques juridiques et économiques des changements stratégiques à l'aide d'outils de criticité

ÉVALUATION FORMATIVE

Projet appliqué : rapport d'audit synthétique avec matrice de criticité et soutenance courte

CONTENUS

- Méthodologie de l'audit social : cadrage, référentiel, collecte, constats, recommandations
- Audit de l'administration du personnel : registres, dossiers, déclarations obligatoires
- Audit de la paie : éléments variables, cotisations, minima conventionnels, risques URSSAF
- Audit de la politique de rémunération : égalité salariale, index égalité professionnelle
- Changements stratégiques : réorganisation, transfert de contrats, fusion, externalisation
- Outils d'analyse et de criticité : matrice probabilité et gravité, AMDEC appliquée aux RH
- Rapport d'audit et plan d'actions correctives

Fil rouge · Inès conduit l'audit de conformité sociale des trois sites avant le rapprochement de la filiale de Porto avec la logistique lyonnaise, puis présente au comité de direction une matrice de criticité et un plan d'actions.

RNCP39777BC03 · 110 h

Optimiser la performance de la fonction RH

Cours 12 · Formaliser les processus RH et piloter l'amélioration continue

22 h

OBJECTIFS

- Formaliser les processus RH dans le système global de l'entreprise en garantissant l'homogénéité des pratiques
- Animer une démarche d'amélioration continue par des revues qualité

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice pratique : modélisation d'un processus RH avec logigramme et matrice RACI, QCM

CONTENUS

- Approche processus : cartographie des processus de pilotage, réalisation et support
- Modélisation d'un processus RH : logigramme, RACI, procédures et modes opératoires
- Homogénéisation des pratiques entre sites et entités
- Intégration de l'innovation RH dans les processus
- Amélioration continue : PDCA, gestion des non-conformités, actions correctives
- Organisation et animation des revues qualité RH

Fil rouge · Inès constate que chaque site gère l'intégration des nouveaux salariés différemment ; elle modélise un processus unique d'onboarding et instaure une revue qualité trimestrielle.

Cours 13 · Digitaliser les processus RH dans le respect du RGPD et du RGAA

22 h

OBJECTIFS

- Accompagner la digitalisation des processus RH avec des outils adaptés à l'entreprise
- Garantir la conformité RGPD et l'accessibilité numérique des outils déployés

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : rédaction d'un cahier des charges SIRH incluant les exigences RGPD et RGAA, QCM

CONTENUS

- Panorama des outils : SIRH, portail collaborateur, intranet, chatbot RH, signature électronique
- Expression du besoin et rédaction d'un cahier des charges
- Conduite du projet de digitalisation et accompagnement au changement
- RGPD appliqué aux données RH : bases légales, durées de conservation, droits des personnes, registre
- Accessibilité numérique : principes du RGAA et inclusion des utilisateurs
- Autonomie des utilisateurs : libre-service, formation, mesure de l'adoption

Fil rouge · Inès pilote le choix d'un SIRH pour remplacer les tableurs du service et vérifie avec le délégué à la protection des données la conformité du futur portail collaborateur.

Cours 14 · Manager le service RH et conseiller les managers

22 h

OBJECTIFS

- Organiser le service RH en définissant rôles et responsabilités au service de la stratégie
- Accompagner les managers dans une fonction RH partagée

ÉVALUATION FORMATIVE

Mise en situation : construction d'un organigramme fonctionnel et d'une matrice de répartition RH et managers

CONTENUS

- Modèles d'organisation de la fonction RH : centre de services, experts, HRBP
- Communication de la vision et de la stratégie à l'équipe RH
- Définition des rôles, fiches de poste, délégations et objectifs
- Postures managériales et animation d'une équipe RH
- Fonction RH partagée : répartition des responsabilités entre RH et managers
- Posture de conseil auprès des managers et outils d'accompagnement
- Diffusion des valeurs et enjeux RH auprès de la ligne managériale

Fil rouge · Inès redéfinit les missions des cinq membres de son équipe en créant un poste de HRBP par site, puis lance un programme d'accompagnement des chefs d'équipe de production.

Cours 15 · Indicateurs RH, contrôle de gestion sociale et informatique décisionnelle

22 h

OBJECTIFS

- Définir des indicateurs RH pertinents en déterminant les données exploitables dans le respect du RGPD
- Analyser les données sociales avec un outil de BI pour bâtir un plan d'amélioration de la performance RH

ÉVALUATION FORMATIVE

Exercice pratique : conception d'un tableau de bord RH à partir d'un jeu de données fictif, QCM

CONTENUS

- Contrôle de gestion sociale : finalités, acteurs, périmètre
- Indicateurs clés : effectifs, turn-over, absentéisme, diversité, formation, recrutement
- Construction d'un indicateur : définition, formule, source, fréquence, cible
- Données personnelles et indicateurs : minimisation, anonymisation, sécurité
- Informatique décisionnelle : sources de données, tableaux de bord, visualisation
- Analyse des écarts et plan d'amélioration de la performance RH
- Bilan social et obligations de reporting

Fil rouge · Inès construit le premier tableau de bord RH du groupe et identifie, en croisant ancienneté et absentéisme, une population à risque sur laquelle elle propose un plan d'action.

Cours 16 · Élaborer et piloter le budget du service RH

22 h

OBJECTIFS

- Construire le budget de fonctionnement du service RH
- Raisonner en retour sur investissement pour arbitrer les dépenses RH

ÉVALUATION FORMATIVE

Cas chiffré : élaboration d'un budget RH argumenté avec calcul de retour sur investissement

CONTENUS

- Structure du budget RH : coûts de fonctionnement, projets, prestataires, outils
- Méthodes budgétaires : reconduction, budget base zéro, budget par projet
- Calcul du coût des processus RH : recrutement, formation, turn-over, absentéisme
- Retour sur investissement des actions RH : méthodes et limites
- Suivi budgétaire, analyse des écarts et reprévisions
- Présentation et défense du budget devant la direction

Fil rouge · Inès doit défendre le budget RH de l'année suivante, intégrant le SIRH et la campagne de marque employeur, en démontrant à la direction financière le coût actuel du turn-over.

RNCP39777BC04 · 88 h

Promouvoir la cohésion sociale

Cours 17 · Animer le dialogue social et conduire la négociation collective

22 h

OBJECTIFS

- Animer les relations sociales dans la durée avec les représentants du personnel
- Conduire une négociation d'accord d'entreprise en mobilisant des techniques adaptées

ÉVALUATION FORMATIVE

Jeu de rôle : simulation de séance de négociation et rédaction d'un projet d'accord

CONTENUS

- Acteurs du dialogue social : CSE, délégués syndicaux, représentants de proximité
- Attributions et fonctionnement du CSE : information, consultation, BDESE
- Négociations obligatoires : rémunération, temps de travail, égalité professionnelle, GEPP, QVCT
- Règles de validité des accords collectifs et articulation avec la branche
- Techniques de négociation : préparation, marges de manœuvre, négociation raisonnée
- Rédaction, signature, dépôt et suivi des accords
- Entretien d'un climat social durable

Fil rouge · Inès prépare avec Bertrand Valmorel la reprise des négociations avec les délégués syndicaux et conduit la négociation d'un accord sur l'organisation du temps de travail de la nouvelle ligne.

Cours 18 · Psychologie du travail et diagnostic des organisations

22 h

OBJECTIFS

- Analyser les comportements individuels et collectifs pour détecter les leviers de motivation
- Identifier les forces et faiblesses individuelles et collectives par des enquêtes structurées

ÉVALUATION FORMATIVE

Étude de cas : analyse des résultats d'une enquête Karasek fictive et recommandations, QCM

CONTENUS

- Fondamentaux de la psychologie du travail et des organisations
- Théories de la motivation et de l'engagement
- Dynamiques de groupe, leadership et comportements collectifs
- Enquêtes de diagnostic : questionnaire de Karasek, enquêtes de climat social
- Analyse des postes de travail et des collectifs (ateliers, services, départements)
- Restitution des résultats et pistes d'évolution de l'organisation du travail

Fil rouge · Inès déploie le questionnaire de Karasek dans les ateliers de Saint-Étienne et restitue aux managers les zones de forte demande et de faible latitude décisionnelle.

Cours 19 · Définir et animer une politique de QVCT

22 h

OBJECTIFS

- Élaborer une politique QVCT intégrant des actions de prévention SST et RPS
- Concevoir une communication engageante et innovante répondant aux exigences réglementaires

ÉVALUATION FORMATIVE

Projet appliqué : plan d'actions QVCT et plan de communication associé

CONTENUS

- De la QVT à la QVCT : cadre réglementaire et accords de référence
- Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur, principes généraux de prévention
- Risques psychosociaux : facteurs, détection, prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Acteurs de la prévention : CSE, CSSCT, service de prévention et de santé au travail
- Construction d'un plan d'actions QVCT et pilotage
- Communication engageante : campagnes internes, ateliers, formats participatifs

Fil rouge · À partir des résultats de l'enquête, Inès co-construit avec la CSSCT un plan QVCT pour les équipes de production et lance une campagne de sensibilisation aux RPS sur les trois sites.

Cours 20 · Accompagner la diversité multiculturelle dans l'entreprise

22 h

OBJECTIFS

- Identifier les différences culturelles, leurs atouts et leurs défis pour la performance de l'organisation
- Développer une communication interculturelle favorisant la compréhension mutuelle et la culture d'entreprise

ÉVALUATION FORMATIVE

Mise en situation : analyse d'un incident interculturel et proposition d'un plan d'accompagnement, QCM

CONTENUS

- Notions de culture nationale, professionnelle et d'entreprise
- Modèles d'analyse des différences culturelles et leurs limites
- Avantages et défis de la multiculturalité pour la performance
- Communication interculturelle : codes, malentendus, communication verbale et non verbale
- Management d'équipes multiculturelles et à distance
- Prévention des discriminations et inclusion
- Actions de développement d'une culture d'entreprise commune

Fil rouge · Des incompréhensions récurrentes opposent les équipes logistiques de Porto et de Lyon ; Inès organise des ateliers interculturels et propose une charte de communication commune.

05 · CONFORMITÉ AU RÉFÉRENTIEL

Couverture des compétences

Correspondance entre les compétences du référentiel France Compétences et les cours du parcours.

Compétence	Bloc	Cours
Analyser l'environnement de l'entreprise par un outil de diagnostic (PESTEL, SWOT)	RNCP39777BC01	1
Anticiper les besoins en emplois, métiers et compétences par la GEPP	RNCP39777BC01	2, 3
Élaborer le plan de développement des compétences avec direction et managers	RNCP39777BC01	3
Analyser les dispositifs de rémunération monétaires par un benchmark sectoriel	RNCP39777BC01	4
Mesurer les impacts économiques de la politique de rémunération (projection de masse salariale)	RNCP39777BC01	4, 16
Mobiliser les dispositifs de reconnaissance non monétaires	RNCP39777BC01	5
Développer la notoriété de l'entreprise par le marketing RH en intégrant diversité et RSE	RNCP39777BC01	6, 20
Valoriser la marque employeur en interne par l'analyse de l'expérience collaborateur	RNCP39777BC01	5
Réaliser une veille du marché au service de la stratégie de recrutement	RNCP39777BC01	6
Assurer une veille juridique permanente sur la législation sociale et la jurisprudence	RNCP39777BC02	7
Mesurer le risque juridique des pratiques RH et managériales	RNCP39777BC02	7, 11
Superviser l'application des règles relatives aux conditions de travail et garanties sociales	RNCP39777BC02	8
Analyser juridiquement les conflits collectifs et proposer des solutions TOEH	RNCP39777BC02	10
Administrer les dossiers de litiges individuels	RNCP39777BC02	9
Instruire les litiges jusqu'au contentieux prud'homal	RNCP39777BC02	9
Contrôler les procédures d'administration du personnel, de paie et de rémunération par l'audit RH	RNCP39777BC02	11
Évaluer les risques juridiques et économiques des changements stratégiques	RNCP39777BC02	11, 10
Formaliser les processus RH en garantissant l'homogénéité des pratiques et l'innovation RH	RNCP39777BC03	12
Intégrer l'amélioration continue par des revues qualité	RNCP39777BC03	12
Accompagner la digitalisation des processus RH dans le respect du RGPD et du RGAA	RNCP39777BC03	13
Manager le service RH en définissant rôles et responsabilités	RNCP39777BC03	14
Conseiller les managers dans le cadre d'une fonction RH partagée	RNCP39777BC03	14
Définir les indicateurs RH dans le respect du RGPD	RNCP39777BC03	15
Analyser les données du contrôle de gestion sociale avec la BI	RNCP39777BC03	15

Élaborer le budget du service RH dans une logique de retour sur investissement	RNCP39777BC03	16
Animer les relations sociales dans la durée avec les représentants du personnel	RNCP39777BC04	17
Conduire la négociation sociale pour formaliser les accords d'entreprise	RNCP39777BC04	17
Analyser les comportements collectifs et individuels par la psychologie du travail	RNCP39777BC04	18
Identifier forces et faiblesses individuelles et collectives par enquêtes (Karasek)	RNCP39777BC04	18
Définir et animer une politique de QVCT (prévention SST, RPS, communication)	RNCP39777BC04	19
Identifier les différences culturelles, leurs avantages et leurs défis	RNCP39777BC04	20
Développer la communication en contexte multiculturel	RNCP39777BC04	20

Évaluations formatives

Chaque cours intègre des évaluations formatives permettant à l'apprenant de mesurer sa progression : QCM de fin de sous-chapitre et de fin de cours, études de cas, exercices chiffrés sur tableur, jeux de rôle et mises en situation issues du fil rouge du Groupe Valmorel Aéraulique. Les productions attendues (diagnostic, argumentaire, grille de conformité, tableau de bord, projet d'accord, plan QVCT) reprennent le format des livrables professionnels du Manager des ressources humaines. Les résultats sont tracés sur la plateforme, ce qui permet au formateur de l'organisme de formation d'assurer un suivi individualisé et de proposer des actions de remédiation.

Modalités de certification

Bloc	Modalité d'évaluation
RNCP39777BC01	Application professionnelle, réelle ou simulée, consistant à réaliser un diagnostic complet de la politique RH, donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale.
RNCP39777BC02	Application professionnelle, réelle ou simulée, portant sur le traitement d'un litige individuel et d'un litige collectif, donnant lieu à la production d'un document écrit.
RNCP39777BC02	Application professionnelle, réelle ou simulée, portant sur un audit de conformité sociale, donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale.
RNCP39777BC03	Application professionnelle, réelle ou simulée, portant sur la création d'une fonction RH, donnant lieu à la production d'un document écrit.
RNCP39777BC04	Application professionnelle, réelle ou simulée, à partir d'une entreprise dont le contexte social est détaillé, donnant lieu à la production d'un document écrit suivi d'une présentation orale.

Le fil rouge reproduit la logique des épreuves : à la fin du bloc 1, l'apprenant dispose de tous les éléments d'un diagnostic complet de politique RH ; le bloc 2 le conduit à traiter un litige individuel, un conflit collectif et un audit de conformité sociale ; le bloc 3 l'amène à structurer une fonction RH complète (organisation, processus, outils, indicateurs, budget) ; le bloc 4 lui fait analyser un contexte social détaillé et formuler des réponses en matière de dialogue social, de QVCT et de multiculturalité. Les livrables formatifs servent de base méthodologique aux dossiers écrits, et les exercices de restitution préparent aux présentations orales. School For Mate fournit le contenu pédagogique ; l'organisme de formation reste responsable de l'organisation de la certification auprès du certificateur et de l'accompagnement des candidats.

Moyens pédagogiques et débouchés

Moyens pédagogiques et techniques

- Plateforme e-learning en marque blanche accessible 24 h sur 24, avec suivi de progression et traçabilité des activités
- Une vidéo de 3 à 5 minutes par sous-chapitre, représentant 30 % du volume horaire du parcours
- Cours texte enrichi, infographies et fiches de synthèse téléchargeables
- Études de cas et mises en situation professionnelles construites autour du fil rouge du Groupe Valmorel Aéraulique
- Modèles et outils professionnels : matrices PESTEL et SWOT, grilles d'audit, trames de tableaux de bord, modèles d'argumentaire et de projet d'accord
- QCM auto-correctifs et évaluations formatives avec restitution des résultats
- Ressources réglementaires de référence (Code du travail, Code de la sécurité sociale, RGPD, loi du 27 mai 2008, loi Sapin II) et méthodologie de veille juridique

Débouchés et évolutions

- Responsable RH
- Responsable recrutement
- Responsable de la gestion du personnel
- Responsable de la gestion des RH
- HRBP (Human Resources Business Partner)
- Chef de projets RH

Accessibilité

Contenus sous-titrés en français, contrastes conformes WCAG AA, navigation au clavier sur les écrans interactifs. L'organisme de formation qui diffuse le parcours adapte les modalités d'accompagnement aux personnes en situation de handicap avec son référent handicap.

Livrables fournis à l'organisme de formation

- Package SCORM 1.2 / 2004 et xAPI, compatible avec les principaux LMS
- Sources éditables des cours, scripts vidéo et banques de QCM
- Livret apprenant et grilles d'évaluation
- Licence marque blanche à vie, stagiaires illimités, maintenance 24 mois

School For Mate
On crée vos formations, vous n'avez plus qu'à les diffuser.
contact@schoolformate.com · catalogue-2026-sfm.netlify.app

Référentiel RNCP39777 consulté sur francecompetences.fr (export officiel du 4 novembre 2026). La délivrance de la certification relève exclusivement du certificateur et de l'organisme de formation habilité. Document non contractuel, susceptible d'évoluer avec le référentiel.