

Responsable en ressources humaines

RNCP11652 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1501, M1806
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/09/2020

Certificateur(s)

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L OUEST · SIRET : 78611668100010

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le responsable en ressources humaines est un professionnel en mesure de :

1. Manager la fonction RH globale et le développement des ressources humaines
2. Administrer les processus de recrutement, d'intégration et de mobilité
3. Administrer les personnels, du temps de travail à la rémunération
4. Encadrer et gérer les IRP et les espaces de négociation sociale
5. Définir et diriger la politique de formation et de développement des compétences
6. Piloter les processus de contrôle des risques professionnels, de respect des normes d'hygiène et sécurité et de santé au travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences ou capacités attestées :

Manager la fonction RH globale et le développement des ressources humaines

- Contribuer en équipe de direction, à définir la Politique et la Stratégie RH dans un cadre de RSE, en légitimant le positionnement de la fonction RH et par sa propre posture éthique de RRH
- Analyser stratégiquement des situations d'organisations en termes de :
 - o évolution des besoins de formation et en matière de politique de formation
 - o réglementation en vigueur et la négociation collective : utilisation et manipulation des sources du droit du travail
 - o rémunération, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - o stratégies de recrutement, de communication, de négociation sociale, de gestion des effectifs et du temps de travail

- Élaborer des outils de pilotage et de reporting (Indicateurs sociaux, tableaux de bord, pyramides des âges, arbres de compétences, plans de formation, bilan social et sociétal.

- Conduire les projets RH et l'organisation du travail en équipe.

- Manager une petite équipe RH et tenir un budget RH pour son service, ou son équipe

- Piloter le système d'information RH et développer les compétences numériques en RH

- Organisation la communication RH et/ou la communication interne

Administrer les processus de recrutement, d'intégration et de mobilité

- Maîtriser les processus de recrutement dans ses aspects administratif, psychologique, technique (fiche de poste, offre d'emploi)...

- Maîtriser les normes législatives et conventionnelles applicables aux recrutements.

- Maîtriser et conseiller en matière d'application du droit du travail/du droit de la sécurité sociale, dans leurs chapitres relatifs à la contractualisation de la relation de travail.

Administrer les personnels, du temps de travail à la rémunération

- Conseiller et contrôler l'application des normes légales et conventionnelles relatives à la gestion du temps de travail et à la rémunération.

- Maîtriser l'identification des articulations entre les aspects juridiques, sociaux, financiers de la rémunération. Ingénierie de la paie.

- Maîtriser l'utilisation d'au moins un logiciel de gestion informatisée de la paie.

- Maîtriser la gestion et le suivi administratif des contrats de travail : de la contractualisation à la rupture ou au départ à la retraite.

- Gérer, planifier et contrôler le temps de travail, dans un contexte donné.

Encadrer et gérer les IRP et les espaces de négociation sociale

- Piloter les activités de gestion des IRP, dans le cadre des normes légales et conventionnelles relatives aux relations collectives de travail :

- o Accords et conventions collectives,

- o Statuts et rôles des IRP,

- o Conflits et réorganisations d'entreprises,

- o Obligations de consultations,

- o Droit de la négociation d'entreprise

- Administrer les relations collectives de travail.

Définir et diriger la politique de formation et de développement des compétences

- Diagnostiquer à un niveau stratégique les besoins à court, moyen et long terme en matière de formation professionnelle continue.

- Administrer les processus formation : de l'analyse des besoins à l'évaluation des effets.

- Construire et gérer le budget formation dans le cadre de la politique de formation définie.

- Conseiller dirigeants, collègues et salariés sur les dispositifs de financement de la FPC : plan de formation, CPF, CIF, VAE...).

- Élaborer d'un diagnostic sur la politique formation d'une organisation dans un contexte donné, en lien avec le développement des compétences

- Conduire les projets de GPEC

Piloter les processus de contrôle des risques professionnels, de respect des normes d'hygiène et sécurité et de santé au travail

- Maîtriser l'analyse des problématiques hygiène et sécurité dans l'entreprise d'un point de vue RH (implications juridiques, sociales, risques de contentieux, organisation du travail...)

- Prendre des initiatives, détecter des situations problématiques et y apporter des réponses appropriées et réalistes.

- Initier, construire et conduire les projets Hygiène et Sécurité et à améliorer les conditions de travail.

- Analyser les risques professionnels et à élaborer les dispositions utiles pour les couvrir

Blocs de compétences

RNCP11652BC01 — Bloc UC 3 Compétences « Se professionnaliser en RH tout au long de la vie »

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

UC3.1

Réaliser une mission RH

UC3.2

Résoudre une problématique RH complexe

UC3.3

Se professionnaliser et prouver ses compétences RH

Modalités d'évaluation : Une mission RH est réalisée et évaluée par le tuteur; Un mémoire professionnel est soutenu devant un jury; Un dossier professionnel (Portfolio, journal d'éthique, environnement personnel de veille et d'apprentissage, badges de compétences, dossier de synthèse de pratiques professionnelles) est soutenu devant un jury.

RNCP11652BC02 — Bloc UC 1 Compétences « Managériales et transversales »

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

UC1.1

Gouvernance RH : participer à, ou piloter l'élaboration des politiques et stratégies RH

UC1.2

Conduite de projets RH : piloter les projets de développement RH

UC1.3

Gestion d'équipe RH : coordonner et développer une équipe RH en PME

UC1.4

Communication RH : assurer l'information RH, développer la communication sociale

UC1.5

RH Numériques : compétences numériques RH
et développer l'information stratégique RH

Modalités d'évaluation : Un rapport de synthèse et sa soutenance sur les dossiers formalisés en UC 1.1, UC 1.2, UC 1.3, UC 1.4, UC 1.5 sont évalués en fin de cursus.

RNCP11652BC03 — Bloc UC 2 Compétences « Techniques du métier RH »

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

UC2.1

Recrutement : recruter des collaborateurs et développer les mobilités professionnelles

UC2.2

Rémunération : organiser la rémunération globale et développer la reconnaissance au travail

UC2.3

Formation et compétences : Gérer la formation, les emplois, les compétences et les parcours

UC2.4

Relations sociales : Gérer les relations avec les IRP
et développer le dialogue social

UC2.5

Santé au travail : prévenir les risques professionnels et développer la RSE

Modalités d'évaluation : Un rapport de synthèse et sa soutenance sur les dossiers formalisés en UC 2.1, UC 2.2, UC 2.3, UC 2.4, UC 2.5 sont évalués en fin de cursus.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel peut exercer en qualité de RRH dans une structure de petite taille ou en qualité d'adjoint RH dans une structure plus grande. Il trouve sa place dans :

- Les TPE et PME ou PMI de l'agriculture, de l'industrie et des services
- l'Economie sociale et solidaire (Associations d'insertion, Groupements d'employeurs, coopératives et mutuelles)
- Le secteur Médico-social (Établissements hospitaliers, maisons de retraite, centres socio-éducatifs, etc.)...
- Le conseil et services aux entreprises (SSII ; expertise comptable et cabinet de conseil et formation)
- L'Intérim et l'interim d'insertion, les agences d'emploi.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable des Ressources Humaines - RRH

Adjoint ou Adjointe au directeur ou à la directrice des ressources humaines

Chargé ou Chargée de formation en entreprise

Chargé ou Chargée de l'emploi et des compétences

Chargé ou Chargée de recrutement et mobilités

Chargé ou Chargée de paye

Chargé ou Chargée des relations et du dialogue social

Chargé ou Chargée d'emploi et d'insertion professionnelle

Consultant ou Consultante en Ressources Humaines
 Formateur ou Formatrice en Ressources Humaines
 Responsable emploi, formation et compétences
 Responsable des relations sociales
 Responsable santé – sécurité
 Responsable paye
 Responsables des carrières et mobilités professionnelles
 Directeur ou directrice de groupements d'employeurs, de structures sociales, de cabinets conseils

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ
 Codes de déontologie ou d'éthique en Ressources Humaines

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 341 €
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) M2X93 — Experts et consultants en systèmes d'information · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	36 273
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement M2X93 — Experts et consultants en systèmes d'information

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

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

- o Président de jury (professionnel),
 - o Un professionnel des ressources humaines,
 - o Le responsable de la certification,
 - o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail
- Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

En projet. Si ce projet se concrétise :

- o Président de jury (professionnel),
- o Un professionnel des ressources humaines,

- o Le responsable de la certification,
 - o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail
- Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

- o Président de jury (professionnel),
- o Un professionnel des ressources humaines,
- o Le responsable de la certification,
- o Le responsable de la filière RH de l'IPSA.

Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Deux professionnels dont le président du jury, associés au responsable de la Filière RH de l'Institut des Sciences du Travail et au responsable de la certification.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/09/2020

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP35545

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Page de présentation de la formation sur le site de l'UCO :

<http://www.uco.fr/formation/diplomes/titre-rncp-responsable-en-ressources-humaines-niveau-ii-titre-reconnu-par-l-etat--1030.kjsp>

Université Catholique de l'ouest

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/11652/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	8
Montant total engagé	19 632 €
Coût moyen par dossier	2 454 €
Durée moyenne	117 h
Période	07/2020 – 09/2020
France compétences	87 %
Reste à charge titulaire	8 %
France Travail	5 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.