

Responsable en management et direction des ressources humaines

RNCP13011 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Code(s) ROME	M1502, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/06/2021

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ECM	42339754600031	Former et organiser l'évaluation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300028	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire est amené à réaliser les activités suivantes :

1. Gestion et anticipation de nouvelles perspectives
2. Construction de la Stratégie Ressources Humaines
3. Définition et conduite du changement
4. Management et Développement des talents
5. Définition et mise en oeuvre de la politique de rémunération
6. Construction d'une politique RSE et marque employeur
7. Management des Relations Sociales
8. Optimisation de la performance ressources humaines
9. Travail en réseau à l'international

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

Etre capable de tenir compte des nouvelles formes d'organisation et de travail dans la politique RH

Evaluer son style de communication et son impact sur les autres.

Réaliser un diagnostic stratégique et donner des orientations, identifier les décisions stratégiques ayant un impact sur les plans organisationnels et humains et construire et élaborer un plan d'action

Déterminer les évolutions à prévoir dans la politique ressources humaines en lien avec la politique groupe et la stratégie de l'unité et définir les actions à mener en matière de gestion de ressources humaines

Concevoir un tableau de bord prospectif(BSC) à partir des objectifs économiques et humains. Concevoir un référentiel

de diagnostic de la performance humaine.

Etablir un diagnostic des impacts du changement. Définir une méthodologie de changement et des coûts d'un scénario.

Conseiller les collaborateurs dans le cadre d'une transformation. Aider le manager à la découverte de son style de leadership et la compréhension des enjeux individuels pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs de l'entreprise et s'approprier les objectifs qualitatifs d'amélioration de la performance humaine.

Evaluer les besoins futurs en compétences et effectifs par catégorie de l'unité en conséquence d'un développement stratégique prévu. Elaborer un référentiel métier/activités/compétences.

Définir et mettre en place des moyens pour permettre aux talents de s'exprimer de façon volontaire et de se valoriser.

Favoriser le développement des talents et l'accès aux postes liés aux compétences clés. Identifier les situations où les collaborateurs ont besoin d'aide pour se développer et la nature de cette aide.

Concevoir un mode de recueil des besoins de formation prenant en compte enjeux stratégiques et politique RH.

Elaborer une proposition de plan de formation en partant des offres et assortie d'un budget prévisionnel. Valider la pertinence pédagogique et budgétaire du projet et piloter mise en oeuvre et évaluations.

Lancer et suivre les recrutements jusqu'à la période d'intégration.

Piloter la mise en oeuvre du processus d'entretiens annuels

Gérer une offre de mobilité interne

Définir une politique de rémunération à partir de différents enjeux. Analyser le positionnement salarial de certains postes repères. Communiquer efficacement avec les partenaires sociaux sur la politique salariale. Evaluer la tenue d'un poste d'un collaborateur pour déterminer la mesure d'augmentation à appliquer et aider le manager à expliciter auprès des collaborateurs les choix retenus.

S'assurer que l'entreprise respecte toutes les normes sociales, environnementales et économiques (relier stratégie et responsabilité sociale)

Définir une stratégie et un plan d'action pour développer l'image externe de l'entreprise et attirer les candidats adéquats. Définir un plan de communication interne.

Programmer et mettre en place les réunions des IRP. Animer les réunions paritaires. Gérer un entretien de recadrage disciplinaire et un entretien préalable de licenciement. Préparer une stratégie de communication avec les partenaires sociaux et la négociation d'un accord d'entreprise. Analyser un cas d'accident physique. Elaborer un PSE en tenant compte de la loi de sécurisation de l'emploi.

Elaborer un cahier des charges SIRH. Accompagner l'implémentation d'un progiciel au sein d'une DRH. Analyser et optimiser les processus RH

Adapter au contexte français des orientations de politique RH déterminées au niveau d'un siège à l'étranger. Manager une situation de travail multiculturelle en RH.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activité sont concernés.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés peuvent être :

- Responsable des ressources humaines
- Directeur des Ressources Humaines d'une entreprise de taille moyenne
- Responsable de service spécialisé : Formation, Mobilité et Gestion de carrières, Développement RH, Rémunération et Avantages Sociaux, Projets RH, SIRH
- Consultants généralistes ou spécialisés en ressources humaines
- International Human Resource Business Partner
- Directeurs de grandes fonctions spécialisées en ressources humaines dans de grandes entreprises

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

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 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

- Un Professeur d'Université (spécialité RH) qui préside le jury,
- Deux professionnels (Directeurs de Ressources Humaine),
- Le directeur de la filière Ressources Humaines du Groupe IGS,
- Le directeur de l'école IGS Paris .

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

Idem ci-dessus

COMPOSITION DU JURY — VAE

Présidé par un Universitaire-Directeur d'un master de droit social- salarié Education nationale (membre externe)

Deux salarié(e)s fonction RH (externes à l'IGS)

Trois Directeurs de Ressources Humaines en exercice (externes à l'IGS)

D'un(e) représentant(e) de l'IGS (membre interne - responsable VAE ou programme)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/06/2021

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP1360

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35681

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Groupe IGS

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/13011/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	112
Montant total engagé	223 039 €
Coût moyen par dossier	1 991 €
Durée moyenne	49 h
Période	01/2020 – 06/2021
France compétences	90 %
Entreprise	10 %
France Travail	1 %
Reste à charge titulaire	0 %

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