

Responsable en management et développement des ressources humaines

RNCP1360 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	05/03/2011

Certificateur(s)

Institut de Gestion Sociale (IGS)

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Les responsables en management et développement des ressources humaines sont des généralistes de la fonction ressources humaines qui travaillent en appui au management opérationnel. Ils sont capables d'assurer directement, ou de faire assurer sous leur contrôle, l'ensemble des fonctions liées à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. A ce titre, ils mettent en place et pilotent la mise en oeuvre d'une politique ressources humaines cohérente et adaptée à la stratégie de l'entreprise :

- établissement des différents éléments de la rémunération globale et aide au manager opérationnel dans la détermination des augmentations salariales,
- pilotage d'une démarche de diagnostic organisationnel et humain
- pilotage ou participation au changement en proposant des actions appropriées,
- mise en place d'un système d'appréciation de performance,
- appui au développement des équipes,
- mise en place de dispositifs de gestion et de développement de compétences individuelles,
- fiabilisation des pratiques en gestion de personnel, conduite de négociations sociales.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

CAPACITES OU COMPETENCES ATTESTEES - Participer à la démarche stratégique de l'entreprise en concevant et mettant en oeuvre une politique ressources humaines

- Concevoir, conduire ou accompagner un projet de changement ayant des dimensions humaines
- Etablir une politique de rémunération globale à partir d'une connaissance du coût et de l'impact des différents éléments en termes d'attraction, motivation et fidélisation des salariés
- Définir un système d'objectifs et un processus d'évaluation de performance
- Identifier des besoins en compétences, concevoir un programme d'évaluation et de développement de compétences intégrant les aspects recrutement, mobilité, formation ...
- Assurer des formations et du coaching auprès des managers dans l'objectif des les aider à évaluer, motiver et développer leurs équipes
- Concevoir une stratégie de relations sociales et mener des négociations.
- Elaborer une démarche de qualité et de fiabilité à la gestion du personnel.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activité sont concernés.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les diplômés exercent des fonctions de responsable des ressources humaines dans une unité de grande entreprise (fonction généraliste rattachée au directeur d'unité), d'adjoint au DRH voire DRH dans une moyenne entreprise. Ils peuvent également occuper des postes de responsables de service : de formation, de gestion des carrières, de rémunérations, de relations sociales etc., dans des entreprises de taille importante. Ils peuvent également bien que ce ne soit pas une orientation prioritaire du titre, occuper des fonctions de consultants dans des grands cabinets conseil orientés ressources humaines.

RÈGLEMENTATIONS 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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs 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

Jury national titres IGS : - Un Professeur d'Université (spécialité RH) qui préside le jury,

- Deux professionnels (Directeurs de Ressources Humaine),
- Le directeur de la filière IGS,
- Le directeur délégué de l'IGS .

Chaque responsable de programme présente et propose au jury les étudiants devant recevoir le titre en ayant validé l'ensemble des obligations et soumet à l'arbitrage du jury les autres cas.

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

Idem.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- Un représentant d'organisation syndicale de salariés représentative au plan national, - Un représentant d'une

organisation syndicale d'employeurs représentative au plan national,

- Deux cadres de la fonction ressources humaines en activité,
- Un représentant de l'IGS (directeur de programme), présidé par un universitaire expert dans le domaine

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 05/03/2011

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP13011

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<http://www.igsparis.com>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1360/>