

Responsable en gestion des relations sociales

RNCP14723 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/01/2020

Certificateur(s)

SA SOFTEC AVENIR FORMATION · SIRET : 37936214800049

AVENIR FORMATION · SIRET : 38855711800048

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Responsable en gestion des relations sociales représente l'entreprise dans les négociations avec les différentes instances représentatives du personnel ; il est garant du climat social. Véritable garant du respect de la législation sociale dans l'entreprise dans le domaine des ressources humaines (paye, formation professionnelle, prévoyance...), il doit par ses actions permettre au responsable de l'entreprise d'éviter les erreurs pouvant entraîner sa responsabilité.

La fonction peut également s'exercer au sein des cabinets d'expertise-comptable afin assurer auprès des clients les conseils nécessaires à la gestion du personnel dans le respect de la loi, des réglementations et des accords collectifs.

Le métier de Responsable en gestion des relations sociales se décompose en 3 grandes fonctions :

- Construire les parcours professionnels.
- Optimiser la stratégie de rémunération.
- Favoriser le climat social.

Le Responsable en gestion des relations sociales est constamment en veille informative :

- sur l'évolution des dispositions réglementaires liées aux ressources humaines et au droit social
- sur les modifications des lois régissant les ressources humaines et le droit du travail
- sur les modifications des accords collectifs relatifs à l'activité de l'entreprise (modification de la convention collective...)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

- 1) Construire les parcours professionnels :
- Déterminer la politique Compétences de l'entreprise
 - diagnostiquer l'état des compétences
 - déterminer la GPEC
 - créer les outils de la GPEC
 - réaliser l'aire de mobilité
 - proposer des mesures favorisant le reclassement
 - déterminer la politique de formation
 - déterminer le plan de formation

- mobiliser les dispositifs de formation
- déterminer le processus de recrutement
- mettre en place la politique d'intégration
- créer les outils d'évaluation
- mettre en place les différents entretiens
- réaliser un contrat de travail
- gérer un départ/une rupture de contrat
- Mobiliser les outils de la gestion des carrières professionnelles
 - 2) Optimiser la stratégie de rémunération
- Définir la politique de rémunération
 - mesurer la performance sociale de la politique
 - déterminer les paramètres de révision
 - s'assurer de l'équité salariale
 - anticiper l'évolution de la masse salariale
 - mesurer la performance du service paie
 - réaliser un audit social
- Mettre en place le mix-rémunération
 - 3) Favoriser le climat social
- Améliorer la qualité de vie au travail
 - promouvoir la santé et la sécurité au travail
 - mettre en place un aménagement du temps de travail
- Organiser le dialogue social
 - réaliser la BDUES
 - analyser la motivation
 - organiser les élections du personnel
 - négocier un accord d'entreprise
 - accompagner un conflit social

Blocs de compétences

RNCP14723BC01 — Construire les parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Déterminer la politique compétences de l'entreprise

Mobiliser les outils de la gestion des carrières professionnelle

Modalités d'évaluation :

étude de cas / dossier / oral

RNCP14723BC02 — Optimiser la stratégie de rémunération

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Définir la politique de rémunération

mettre en place le mix-rémunération

Modalités d'évaluation :

étude de cas / dossier / oral

RNCP14723BC03 — Favoriser le climat social

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Améliorer la qualité de vie au travail

- Organiser le dialogue social

Modalités d'évaluation :

étude de cas / dossier / oral

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprises (PME de plus de 50 salariés) – Grandes entreprises (plus de 300 salariés) – les associations avec des salariés – tous secteurs d'activités confondus

Cabinet d'expertise comptable doté d'un service social

Groupement d'employeurs

Agences de travail temporaire

Cabinets spécialisés RH

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable R.H. – Chargé(e) des R.H. – Assistant(e) R.H. – Chargé(e) des relations sociales – Gestionnaire Paie et Social – Responsable pôle social – chargé(e) de recrutement – Gestionnaire R.H.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La fonction de Responsable RH et gestion sociale en elle-même n'est pas réglementée aujourd'hui. Cependant, tous les employeurs, y compris ceux du secteur bénévole et communautaire, doivent comprendre et se conformer à la législation du travail. Les politiques et pratiques RH qu'adopte l'organisation doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur pour chaque sujet en rapport avec le travail. Le secteur de la Paie et de la réglementation sociale est un secteur extrêmement réglementé.

La réglementation est à la fois d'origine européenne, légale, réglementaire, conventionnelle, doctrinale et jurisprudentielle. Il faut également respecter les « us et coutumes » de l'entreprise dans le cadre des avantages acquis.

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)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs 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, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

2 professionnels habilités par SOFTEC exerçant une activité RH/SOCIAL

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/01/2020

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP34560, RNCP36505

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
www.softec.fr
SOFTEC

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/14723/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	1 445 €
Coût moyen par dossier	1 445 €
Durée moyenne	1680 h
Période	09/2020
France compétences	100 %

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