

Responsable ressources humaines

RNCP16889 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315p
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/08/2023

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

Partenaires habilités

56 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 56 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CCIMBO IFAC - CAMPUS DES METIERS	13002293200086	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200366	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200762	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200820	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200838	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200846	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200879	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200911	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200929	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200960	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 56 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp16889-responsable-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les métiers des RH ont beaucoup évolué depuis ces dernières années, impactés par la pénurie des talents, la mondialisation, l'explosion du numérique qui font évoluer les enjeux et les modalités des processus RH.

La fonction de Responsable Ressources Humaines a vu son périmètre et son organisation évoluer :

- Ses missions fondamentales de gestion du personnel (paie et gestion administrative) dans un contexte juridique et réglementaire toujours plus complexe sont touchées de plus en plus par l'externalisation et la digitalisation, - Son rôle d'accompagnement des managers de l'entreprise tant dans les projets de changement, d'évolution des métiers et des savoir-faire techniques des salariés, que dans l'exercice de « premier RH » de leurs équipes, s'est fortement

développé, - Un rôle prégnant de valorisation de la marque employeur pour attirer et fidéliser les talents s'impose désormais à lui.

Le Responsable Ressources Humaines n'est pas un DRH, auquel il est parfois rattaché. Il n'élabore pas la stratégie d'un groupe mais il peut élaborer la stratégie RH au sein d'une entreprise ou d'une unité, il constitue également le relai opérationnel, notamment dans l'animation des relations sociales et de la marque employeur, auprès des responsables d'équipe et/ou de service.

C'est un généraliste, polyvalent, que sa culture économique permet de positionner en acteur pertinent de l'optimisation des ressources. Sa connaissance de l'entreprise et de ses métiers en fait un acteur majeur de la vie et des évolutions de l'entreprise qu'il accompagne.

Il éclaire (via son DRH dans les grandes entreprises) les décisions de la Direction en analysant les risques (juridiques, sociaux, etc.) associés aux orientations ou actions envisagées et propose des modalités d'accompagnement appropriées. Il assure l'interface entre cette direction, y compris la direction RH, et les opérationnels de l'entreprise mais également avec les acteurs externes de l'entreprise, favorisant la marque employeur et l'attractivité de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Le métier de Responsable des ressources humaines se décline en six pôles d'activités majeurs :

Activité 1 : Manager le service RH

En tant que manager, le Responsable RH intègre les enjeux de l'entreprise et les besoins internes pour gérer son activité et développer le sens du service client interne au sein de son équipe. Il pilote l'activité et les projets RH et met en lumière les réalisations de l'équipe. Il garantit la performance du service : il définit les principaux indicateurs RH, participe à l'élaboration du budget de la politique ou des projets RH et mesure les effets de la politique RH sur l'activité de l'entreprise. Il anime son équipe et développe un réseau professionnel.

Activité 2 : Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques

Le Responsable RH est le relai privilégié de sa direction auprès de son équipe, il s'approprie les évolutions qu'elle impulse dans la transformation des modes de travail et concourt à leur déclinaison auprès des salariés. Il participe à la transition numérique de son entreprise en intégrant dans sa propre pratique professionnelle les outils digitaux, en analysant et traitant rapidement les données, et en favorisant leur appropriation par ses collaborateurs notamment. Il identifie et prévient les risques (sécurité, juridiques, sociaux) liés à leur utilisation.

Activité 3 : Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

Le Responsable RH analyse et développe l'attractivité employeur de l'entreprise (marque employeur) pour attirer les talents répondant à ses besoins de compétences. Il met en place les actions utiles pour le recrutement des collaborateurs et conduit, seul ou avec les managers concernés, les entretiens de recrutement.

Il développe la diversité dans l'entreprise et en assure la promotion auprès des managers pour inscrire son action dans une culture d'« Entreprise citoyenne » et respecter le cadre légal.

Activité 4 : Identifier et développer les compétences

Le Responsable RH s'approprie les enjeux et les évolutions de l'entreprise pour anticiper les besoins en compétences futures et attirer les compétences rares ou sensibles.

Il analyse les données issues des outils de pilotage de la GPEC (pyramide des âges, ancienneté, cartographie métiers, entretiens annuels/professionnels, observatoire métiers de la branche, etc.) pour repérer les risques de perte ou d'obsolescence des compétences et répondre aux enjeux de pérennité de l'entreprise. Dans un contexte réglementaire changeant, il assure la gestion et le pilotage des formations nécessaires dans une optique d'investissement. Au travers de son action, il concourt à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en collaboration avec les managers.

Activité 5 : Sécuriser les relations individuelles et collectives

La sécurisation des relations sociales et la mesure des risques juridiques, économiques et sociaux constituent l'une des clés de la pérennité d'une entreprise pour anticiper les difficultés et maintenir le climat social. Le Responsable RH est garant des pratiques en matière de droit du travail que ce soit au niveau des managers ou au niveau des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, etc.). Il gère les conclusions et ruptures de contrats de travail dans l'entreprise au travers des types de contrats mais aussi des négociations à conduire. Il organise et facilite la concertation avec les partenaires sociaux et assure un environnement de travail favorable pour les salariés dans le respect du cadre légal.

Activité 6 : Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

Même s'il n'est pas le seul, la politique de rémunération est un important facteur d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs. Le Responsable RH est chargé de construire un système de rémunération attractif et réaliste dans

l'intérêt de l'entreprise et des salariés. Il conduit des analyses des données sociales de l'entreprise et un benchmark sur les politiques de rémunération dans sa branche d'activité pour se positionner avantageusement par rapport aux entreprises concurrentes. Il est aussi garant de la bonne administration du processus de paie et du SIRH (recueil de données utiles, paie et déclarations). Enfin, il organise et conduit les négociations obligatoires avec la direction et les partenaires sociaux.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le/La titulaire de la certification est capable de :

Bloc 1 : Manager le service RH-Formation

- Encadrer une équipe RH en veillant à développer les talents
- Conduire un projet RH et accompagner le changement
- Gérer le budget et évaluer la performance du service et/ou des projets RH
- Développer son réseau professionnel

Bloc 2 : Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques

- S'approprier les mutations générées par les évolutions numériques et digitales dans son entreprise
- Accompagner la transition numérique et digitale de son entreprise

Bloc 3 : Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

- Recruter les talents dont l'entreprise a besoin sur son territoire
- Promouvoir et gérer la diversité au sein de l'entreprise

Bloc 4 : Identifier et développer les compétences

- Anticiper les besoins en compétences en contribuant à la démarche GPEC de l'entreprise
- Piloter l'investissement formation
- Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs

Bloc 5 : Sécuriser les relations individuelles et collectives

- Sécuriser les conclusions et les ruptures de contrats de travail
- Animer les relations sociales dans l'entreprise
- Anticiper et gérer les Risques Psycho-Sociaux (RPS)
- Prévenir et gérer les conflits collectifs RH

Bloc 6 : Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

- Elaborer un système de rémunération attractif
- Assurer le pilotage économique de la masse salariale

Blocs de compétences

RNCP16889BC01 — Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- S'approprier les mutations générées par les évolutions numériques et digitales dans son entreprise
- Accompagner la transition numérique et digitale de son entreprise

Modalités d'évaluation :

Etude de cas : diagnostic de la maturité collaborative et des opportunités numériques d'une entreprise

RNCP16889BC02 — Identifier et développer les compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- Anticiper les besoins en compétences en contribuant à la démarche GPEC de l'entreprise
- Piloter l'investissement formation
- Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs

Modalités d'évaluation :

Etude de cas d'une GPEC

RNCP16889BC03 — Sécuriser les relations individuelles et collectives

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- Sécuriser les conclusions et les ruptures de contrats de travail

- Animer les relations sociales dans l'entreprise
- Anticiper et gérer les Risques Psycho-Sociaux (RPS)
- Prévenir et gérer les conflits collectifs RH

Modalités d'évaluation :

Etude de cas d'une entreprise connaissant une réorganisation qui génère des mouvements de personnel et des négociations avec les IRP

RNCP16889BC04 — Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- Recruter les talents dont l'entreprise a besoin sur son territoire
- Promouvoir et gérer la diversité au sein de l'entreprise

Modalités d'évaluation :

Application professionnelle en entreprise avec rédaction d'un dossier écrit, présenté à l'oral : analyse du processus de recrutement

RNCP16889BC05 — Manager le service RH-Formation

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- Encadrer une équipe RH en veillant à développer les talents
- Conduire un projet RH et accompagner le changement
- Gérer le budget et évaluer la performance du service et/ou des projets RH
- Développer son réseau professionnel

Modalités d'évaluation :

Mission en entreprise avec rédaction et soutenance d'un mémoire professionnel

RNCP16889BC06 — Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences attestées :

- Elaborer un système de rémunération attractif
- Assurer le pilotage économique de la masse salariale

Modalités d'évaluation :

Application professionnelle en entreprise avec rédaction d'un dossier écrit, présenté à l'oral : analyse de la politique de rémunération

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs d'activités et de branches professionnelles, toutes tailles et statuts d'entreprise.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés peuvent être :

- Responsable Ressources Humaines
- Chargé(e) de mission/projet RH
- HR business ou unit
- Responsable développement RH
- Chargé(e) de développement RH
- Responsable Administration du Personnel/Paie
- Responsable du contrôle de gestion social
- HR analytic

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)	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, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 207 €
Selon la branche	6 000 € – 7 549 €
Prise en charge	Branches concernées
7 207 €	Valeur par défaut · 163 branches
7 491 €	CPNE Familles rurales, CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'immobilier
7 549 €	CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF branche retraite complémentaire et prévoyance, CPNEFP Import-Export
7 492 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Branche ITV, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés

7 253 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de la métallurgie
7 479 €	CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
7 395 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
7 546 €	CPNE des Télécoms
7 476 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
7 449 €	CPNEF de la Publicité
7 445 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 438 €	CPNEFP Commerce à distance
7 400 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
7 348 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/08/2023

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP7436

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37177

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP13006, RNCP13388, RNCP14494, RNCP14506, RNCP16325, RNCP23665, RNCP28176, RNCP31176, RNCP35970

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.cesi.fr

<http://www.cesi.fr>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/16889/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	15
Parcours menés à terme	19
Taux d'achèvement	127 %
Période	02/2022 – 09/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	44
Montant total engagé	164 742 €
Coût moyen par dossier	3 744 €
Durée moyenne	226 h
Période	01/2020 – 11/2022
France compétences	71 %
France Travail	23 %
Entreprise	6 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
Reste à charge titulaire	0 %

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