

Manager de politiques et stratégies des ressources humaines

RNCP17278 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315n
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	27/08/2018

Certificateur(s)

Institut catholique de Paris (ICP)

<http://www.icp.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager de politiques et stratégies de ressources humaines est porteur d'une vision sociale des organisations, et de valeurs éthiques fondées sur le développement humain comme source de performance collective. Il s'implique dans la recherche de compromis entre les différentes logiques en tension (financière, productive, sociale, environnementale) et a une capacité d'influence sur les choix stratégiques de l'organisation.

Dans le cadre de ses activités, ce professionnel des ressources humaines :

- élabore des stratégies et politiques RH prenant en compte des enjeux de performance, de responsabilité sociale et d'une vision éthique
- accompagne / implique les acteurs dans les processus de changement
- pilote et met en œuvre des stratégies et politiques RH en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation
- anime le dialogue social (partenaires sociaux, équipes de travail, organisation)
- gère les RH à l'international.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire possède les compétences suivantes :

1 - Stratégie : élaborer et défendre une stratégie RH ; influencer sur la stratégie globale

- Analyser une stratégie d'organisation
- Analyser une situation complexe et prendre des décisions pertinentes au regard des enjeux éthiques
- Identifier les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH
- Elaborer des propositions en vue d'une meilleure prise en compte des équilibres sociaux ; argumenter

2 – Processus de changement : conduire un diagnostic, identifier des impacts, accompagner et impliquer les acteurs

- Recueillir des données, les analyser et les interpréter : produire un diagnostic d'organisation
- Identifier les dimensions impactées par un projet de changement, notamment les impacts sociaux
- Effectuer une cartographie des acteurs et repérer leur dynamique par rapport au changement
- Elaborer un dispositif d'accompagnement des acteurs en fonction des éléments identifiés

3 - Piloter et mettre en œuvre une stratégie de développement RH

- Identifier les conséquences RH d'une stratégie d'entreprise
- Qualifier une situation présente et définir une situation souhaitée, proposer un plan d'actions (politique de recrutement, formation, rémunération, protections sociale, GPEC, gestion des risques professionnels), mettre en

place des indicateurs / tableaux de bord de suivi.

- Etablir une cartographie des processus RH
- Identifier les sources d'information nécessaires au pilotage, participer à la conception et/ou à l'optimisation d'un SI RH
- Aider les responsables opérationnels à diagnostiquer une situation professionnelle individuelle ou collective, définir la problématique RH et aider à formuler des pistes d'amélioration
- Conduire un entretien individuel orienté vers le conseil ; conduire une réunion, une séquence de formation / sensibilisation aux problématiques RH

4 - Animer le dialogue social (partenaires sociaux, équipes de travail, organisation)

- Rechercher, structurer l'information relative à la législation sociale ; analyser, interpréter un texte réglementaire
- Présenter, expliquer la législation sociale à des non spécialistes
- Gérer des conflits par la médiation ; mener une négociation
- Elaborer une stratégie de communication

5 – Gérer les RH à l'international

- Proposer des dispositifs RH facilitant l'internationalisation
- Identifier l'impact de la diversité culturelle sur les processus RH
- Identifier les conséquences juridiques, sociales et fiscales des situations de détachement, d'expatriation et d'impatriation
- Animer un processus de gestion de la mobilité internationale, gérer le personnel expatrié.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines dédié). Les professionnels RH issus de ce diplôme interviennent soit de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil, soit de l'intérieur comme membre à part entière des équipes RH.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Différents métiers de la fonction Ressources Humaines, qu'ils soient généralistes ou spécialistes, contenant plus spécifiquement une dimension stratégique et une responsabilité d'encadrement : responsable ressources humaines, adjoint du DRH, responsable du développement RH, responsable recrutement, responsable/adjoint formation, responsable/adjoint paie, responsable/ adjoint mobilité et carrières, responsable/adjoint du développement social, responsable/adjoint aux relations sociales, responsable/adjoint à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, responsable de la communication interne, consultant RH, consultant conduite du changement, chargé d'étude (emploi et rémunérations, carrières...), chargé de la gestion des expatriés, chargé de mission handicap, chargé de mission diversité, chef de projet RH (ex : relations écoles).

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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

75% équipe enseignante, 25% professionnels (tuteurs stages)

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Idem

COMPOSITION DU JURY — VAE

2 membres de l'équipe enseignante (50%), 2 professionnels extérieurs (50%) dont 1 représentant métier et 1 représentant décideur

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 27/08/2018

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Enquêtes annuelles d'insertion professionnelle menées par la Direction de l'insertion professionnelle de l'ICP (DIP)
Site web de l'ICP et de la FASSE

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17278/>