

Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU)

RNCP23642 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	09/08/2019

Certificateur(s)

Université Grenoble II

<http://www.upmf-grenoble.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU) a développé une expertise centrée sur la résolution des problèmes mettant en jeu la dimension humaine.

Le Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU) aura pour missions de diagnostiquer et de proposer des améliorations sur la manière dont la direction et l'encadrement d'une organisation manager, gèrent et animent leurs ressources humaines. Pour se faire, il pourra conseiller et intervenir sur toutes les questions traitant de la gestion des ressources humaines, de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'accompagnement et de la conduite du changement.

Les 5 principales activités exercées sont les suivantes :

- A1/ Diagnostic de la politique des ressources humaines, de ses dysfonctionnements et proposition d'axes d'amélioration
- A2/ Management et Gestion des Ressources Humaines
- A3/ Accompagnement et conduite du changement organisationnel
- A4/ Diagnostic et pilotage de la santé et sécurité au travail
- A5/ Gestion et développement d'une structure de conseil

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

A1/ Diagnostic de la politique des ressources humaines, de ses dysfonctionnements et proposition d'axes d'amélioration

- Elaborer et valider les outils de recueil de données appuyées sur les théories de la psychologie
- Traiter les données
- Elaborer et utiliser des méthodes d'enquêtes
- Construire, argumenter et vérifier des hypothèses de travail
- Analyser (auditer) la représentation sociale des salariés vis à vis de la politique RH
- Interpréter les résultats obtenus en s'appuyant sur les modèles théoriques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale
- Concevoir un plan d'amélioration
- Réaliser un rapport écrit et un support de présentation orale pour la restitution des résultats à des décideurs.

A2/ Management et Gestion des Ressources Humaines

- Analyser les emplois et les compétences
- Utiliser les différentes méthodes d'analyse des emplois (méthodes globales, méthodes analytiques, référentiels de compétences, analyse du travail réel)
- Etablir les référentiels de compétences
- Mettre en œuvre une démarche d'analyse des emplois (interview du titulaire, observation, démarche participative)
- Analyser les différents emplois selon une perspective de rémunération des ressources humaines
- Connaître le processus total du recrutement de l'élaboration de la fiche de poste à l'intégration du candidat

A3/ Accompagnement et conduite du changement organisationnel

- Construire un plan d'introduction du changement
- Repérer les différentes sources de résistance au changement
- Déterminer leurs impacts sur les hommes, leurs pratiques
- Exploiter les différents concepts théoriques et démarches méthodologiques
- Mener une étude de terrain, rechercher des sources bibliographiques, développer une démarche ad-hoc et analyser les données
- Bâtir une formation d'accompagnement au changement
- Utiliser la boîte à outils de la qualité

A4/ Diagnostic et pilotage de la santé et sécurité au travail

- Concevoir et animer les campagnes de prévention
- Enrichir l'analyse de l'accident (retour d'expérience) et la conception ergonomique des postes de travail en associant tous les acteurs de la situation à risque
- Diagnostiquer les souffrances au travail
- Identifier dans le travail ce qui cause des effets sur la santé

A5/ Gestion et développement d'une structure de conseil

- Comprendre les éléments en présence dans une situation de négociation
- Identifier les 4 scénarios stratégiques d'une négociation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le consultant pourra travailler aussi bien pour une petite entreprise, une PME, PMI ou une grande entreprise. Il pourra aussi être embauché dans un cabinet ou créer sa propre structure de conseil

Selon s'il travaille en tant qu'intervenant extérieur ou s'il est employé à un poste fixe, il sera plus ou moins spécialisé :

- en tant que salarié, il pourra être généraliste s'il occupe un poste de responsable ressources humaines car il en pilotera l'ensemble des fonctions, mais il pourra aussi se spécialiser s'il est responsable de la gestion de l'emploi et des carrières ou responsable du recrutement, par exemple.
- En tant qu'intervenant extérieur, il pourra, selon les choix qu'il effectue et ses compétences ou parcours parallèles, se spécialiser dans le domaine de la gestion des compétences, du recrutement, de la gestion du stress, du management de la qualité, etc...

Secteurs d'activité: Commerce, distribution – Services - Action sanitaire et sociale – informatique - Banque, assurance.- Industrie, BTP.- Collectivité locale.- administrations publiques.- Société de Conseil. Entreprise à caractère privé, public ou parapublic

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Consultant en organisation, Consultant interne en organisation, Conseiller en recrutement, Responsable du recrutement, Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières, Responsable de la mobilité, Responsable du personnel, Conseiller en insertion ou en réinsertion professionnelle, Responsable de la formation en Entreprise, Auditeur social, Directeur des relations sociales ; Directeur des ressources humaines, Consultante en formation, Consultant en gestion de carrières, Responsable de l'organisation, Conseiller en organisation Manager en (gestion des) ressources humaines, Responsable ressources humaines, Chef du personnel, IPRP.

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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

30 % de professionnels

70 % d'intervenants dans la formation

Un président professeur d'université

COMPOSITION DU JURY — VAE

Président du jury : un enseignant-chercheur

Responsable du diplôme concerné par la demande

1 ou 2 enseignants de la filière (enseignant référent de la composante)

2 professionnels : parité employeur/salariés

Conseillère Validation/Formation Continue (observateur)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	09/08/2019
--	------------

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP6086

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP25575

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.upmf-grenoble.fr/formation/les-diplomes/autres/>

<http://www.upmf-grenoble.fr>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23642/>