

Responsable ressources humaines de grandes organisations

RNCP29833 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	08/02/2021

Certificateur(s)

ENTREPRISE ET PERSONNEL · SIRET : 77564800900121

Entreprise et Personnel, institut d'études et de développement

<http://www.entreprise-personnel.com>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le ou la Responsable Ressources Humaines de grandes organisations est en charge des problématiques transverses de la fonction ressources humaines, en appui des équipes opérationnelles. Il ou elle est le relais de la stratégie déployée par l'entreprise sur l'ensemble des problématiques posées

Ses activités sont:

Bloc 1 : Manager les transformations dans les organisations et la qualité de vie au travail

Bloc 2 : Accompagner les transformations et en piloter les indicateurs

Bloc 3 : Manager les relations avec les salariés de l'individuel au collectif

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire est capable de :

- Mobiliser les outils numériques ayant un impact significatif sur les usages au travail pour répondre à des besoins métiers.
- Mettre en œuvre un dialogue de qualité permettant d'identifier les leviers pour analyser le travail et l'organisation du travail, sur la base d'un diagnostic organisationnel.
- Préparer un plan d'action visant à améliorer la QVT ou en renforcer celle d'un projet à partir du cadre légal et réglementaire et des principaux signes de RPS.
- Produire une contribution à la stratégie de GPEC en étant force de proposition sur le niveau de GPEC à mettre en œuvre, dans le respect de la méthodologie identifiée.
- Sélectionner les outils ad hoc, notamment digitaux, à partir des grilles de représentation de la mobilité, et l'identification des enjeux de son organisation.
- Déterminer le sourcing de candidats, en réponse aux besoins de recrutement, tout en valorisant la marque employeur, en cohérence avec les objectifs de la GPEC.
- Construire le plan de formation et ses outils de suivi et de traçabilité en respectant le cadre légal et l'accord GPEC.
- Caractériser puis renforcer la coopération RH/manager en utilisant les différents leviers d'accompagnement du changement.
- Identifier les caractéristiques de la politique de rémunération de son entreprise, de l'analyse du bulletin de paye aux effets qui surenchérisse les coûts sociaux.

- Prioriser les indicateurs en vue d'un tableau de bord social synthétique et exploitable qui mette en discussion le climat social.
- Répondre de manière pertinente sur la règle de droit applicable / contrat de travail, accord collectif, un usage, une convention de branche
- Piloter la vie d'un contrat de réalisation à sa rupture, tenant compte du cadre légal et des procédures disciplinaires
- Mener les entretiens RH en respectant les process et les attitudes d'écoute
- Préparer et animer une réunion d'instance ou une négociation
- Définir une stratégie sociale à partir d'un plan d'action et après analyse du contexte et des acteurs, en exploitant les différents canaux de régulation sociale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Groupes nationaux et internationaux dans les secteurs industriels et de services, de plus de 300 salariés disposant d'établissements sur l'ensemble du territoire.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable des ressources humaines

Responsable des ressources humaines en charge des relations sociales

Responsable du développement des ressources humaines

Responsable de projets RH

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 continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

50% issus de l'autorité délivrant la certification

- Directeur en charge de la formation
- Intervenant RRH

50% de membres extérieurs

- DRH ou RRH en activité

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 08/02/2021

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Présentation Cycle RRH

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29833/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	12
Montant total engagé	14 015 €
Coût moyen par dossier	1 168 €
Durée moyenne	15 h
Période	11/2020 – 01/2021
France compétences	100 %

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