

Manager de politiques et stratégies des ressources humaines

RNCP32009 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315n
Formacode(s)	33036
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	18/12/2021

Certificateur(s)

INSTITUT CATHOLIQUE DE PARIS · SIRET : 78428073700015

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le(la) 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(elle)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(tte) professionnel(le) des ressources humaines :

- définit ou participe à la définition de la stratégie RH de l'entreprise en tenant en compte des enjeux de performance de responsabilité sociale et une vision éthique
- définit, pilote et met en oeuvre des politiques RH en cohérence avec la stratégie de l'entreprise (Formation, Recrutement, GPEC, Rétribution/Contribution, Administration du personnel..)
- encadre des équipes et impulse des projets RH (mise en place, pilotage et suivi)
- conseille et appuie les responsables opérationnels dans les différents domaines RH (administration du personnel, relations sociales, développement RH)
- sensibilise et conseille l'encadrement sur les aspects juridiques et la législation sociale (veille sociale, appui au traitement des non conformités)
- anime le dialogue social (suivi des instances, assurer les relations et les négociations avec les partenaires sociaux, préparer les accords, conseiller la direction de l'entreprise..)
- manage les impacts RH des transformations : diagnostic (social, organisationnel, psychosociologique), appui à la conduite du changement, accompagnement des collaborateurs (individuels et collectifs)
- met en oeuvre des projets innovants en lien avec la législation sociale (politique diversité, égalité professionnelle, droit à la déconnexion, qualité de vie au travail..)
- manage les impacts RH et l'internationalisation des activités

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1 - Elaborer et défendre une stratégie RH ; influencer sur la stratégie globale

- Analyser une stratégie d'organisation
- Appréhender les évolutions globales du monde du travail et des organisations
- Elaborer des stratégies et des politiques RH en prenant en compte les évolutions de l'environnement et les enjeux

de performance de la structure

- Comprendre les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH
- Influencer sur la stratégie d'entreprise et la stratégie RH

2 – Concevoir, piloter et mettre en oeuvre des processus et politique RH

- Réaliser un diagnostic de la situation (sur un domaine RH)
- Traduire en projet, en processus une analyse de la situation ou une commande de Direction
- Elaborer, piloter et mettre en oeuvre une politique RH (recrutement, formation, rémunération et protection sociale, GPEC, prévention des risques professionnels, diversité et interculturalité) en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation
- Gérer les impacts RH de l'internationalisation des activités

3 - Accompagner et impliquer les acteurs dans les processus de changement

- Réaliser un diagnostic organisationnel et social (d'une unité, d'un service, une organisation)
- Enrichir les représentations des acteurs en présence grâce à ce diagnostic
- Analyser le système d'acteurs et de leurs relations
- Expliciter les dynamiques collectives et individuelles (facteurs de motivations et d'engagement)
- Contribuer à la conduite du changement et aux actions de transformation des organisations en impliquant les acteurs concernés

- Elaborer une stratégie d'accompagnement du changement

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

- S'approprier, traduire et diffuser les textes de la législation sociale
- Construire et négocier de nouveaux accords en lien avec la législation et la stratégie de l'entreprise
- Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux
- Appuyer et conseiller les managers dans les différents domaines RH
- Animer le travail collaboratif (au sein de son équipe RH et en appui aux managers pour leurs propres équipes)

5 – Développer sa posture Ethique d'acteur RH et son intelligence relationnelle

- Conduire des entretiens en intégrant la multidimensionnalité des interactions, en conscience des enjeux relationnels et des dynamiques subjectives
- Animer une réunion en prenant appui sur la compréhension de la dynamique de groupe
- Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes
- Développer son écoute, Communiquer en tenant compte du cadre de référence des interlocuteurs, adapter son style de communication en fonction du public - Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes
- Travailler en anglais
- Ajuster sa posture, son style de leadership en lien avec les enjeux de la situation
- Intégrer dans les actes RH du quotidien les enjeux éthiques

Blocs de compétences

RNCP32009BC01 — Accompagner, Impliquer les acteurs dans les processus de changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées :- S'approprier, traduire et diffuser les textes de la législation sociale

- Construire et négocier de nouveaux accords en lien avec la législation et la stratégie de l'entreprise
- Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux
- Appuyer et conseiller les managers dans les différents domaines RH
- Animer le travail collaboratif (au sein de son équipe RH et en appui aux managers pour leurs propres équipes)

Modalités d'évaluation : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance

Modalité de certification : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 3ème bloc de compétences.

RNCP32009BC02 — Développer sa posture éthique d'acteur RH et son intelligence relationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées : - Conduire des entretiens en intégrant la multidimensionnalité des interactions, en conscience des enjeux relationnels et des dynamiques subjectives

- Animer une réunion en prenant appui sur la compréhension de la dynamique de groupe
- Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes

- Développer son écoute, Communiquer en tenant compte du cadre de référence des interlocuteurs, adapter son style de communication en fonction du public - Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes
- Travailler en anglais
- Ajuster sa posture, son style de leadership en lien avec les enjeux de la situation
- Intégrer dans les actes RH du quotidien les enjeux éthiques

Modalités d'évaluation : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance

Modalité de certification : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 5ème bloc de compétences.

RNCP32009BC03 — Concevoir, piloter et mettre en oeuvre des processus et politiques RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées : - Réaliser un diagnostic organisationnel et social (d'une unité, d'un service, une organisation)

- Enrichir les représentations des acteurs en présence grâce à ce diagnostic
- Analyser le système d'acteurs et de leurs relations
- Expliciter les dynamiques collectives et individuelles (facteurs de motivations et d'engagement)
- Contribuer à la conduite du changement et aux actions de transformation des organisations en impliquant les acteurs concernés
- Elaborer une stratégie d'accompagnement du changement

Modalités d'évaluation : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance

Modalité de certification : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 2nd bloc de compétences.

RNCP32009BC04 — Elaborer et adapter des politiques et stratégies RH au regard des évolutions de contexte et des enjeux de performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées : - Analyser une stratégie d'organisation

- Appréhender les évolutions globales du monde du travail et des organisations
- Elaborer des stratégies et des politiques RH en prenant en compte les évolutions de l'environnement et les enjeux de performance de la structure
- Comprendre les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH
- Influencer la stratégie d'entreprise et la stratégie RH

Modalités d'évaluation : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance

Modalité de certification : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 1er bloc de compétences.

RNCP32009BC05 — Animer le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Compétences évaluées : - Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux et au sein des équipes de travail

- Gérer les dimensions conflictuelles au sein d'un groupe
- Animer une réunion
- Mener une négociation, utiliser la médiation dans les relations ; faciliter la coopération
- Prendre des décisions avec discernement et selon des principes éthiques

Modalités d'évaluation : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance

Modalité de certification : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 4ème bloc de compétences.

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

RÈGLEMENTATIONS 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, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

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

COMPOSITION DU JURY — VAE

2 membres de l'équipe enseignante (50%), 2 professionnels(les) extérieurs(es) (50%) dont 1 représentant(e) employeur(euse) et 1 représentant(e) salarié(e)

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	7 700 €
--------------------------------	---------

Selon la branche	6 000 € – 7 720 €
-------------------------	-------------------

Prise en charge	Branches concernées
7 700 €	Valeur par défaut · 202 branches
7 720 €	CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 800 €	CPNE Banque
6 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2021
--	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Enquêtes annuelles d'insertion professionnelle menées par le service de l'insertion professionnelle de l'ICP (DIP)
Site web de l'ICP

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32009/>