

# Responsable en transformation et innovation RH

RNCP34990 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315                        |
| Formacode(s)            | 33054, 32015               |
| Code(s) ROME            | M1502, M1503               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 14/10/2020                 |
| Date d'échéance         | 14/10/2022                 |

## Certificateur(s)

SUP DES RH · SIRET : 43836051300032

## Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                                              | SIRET              | Habilitation                     |
|--------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| SUP RH ECOLE SUPERIEURE PRIVEE DES RESSOURCES HUMAINES | 4178135400003<br>2 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable en transformation et innovation RH introduit une culture de l'innovation dans l'entreprise et accompagne les transformations de l'organisation impactant les ressources humaines en terme d'organisation, de stratégie, de gestion, d'administration et de digitalisation des process RH.

Il s'appuie sur les technologies, les données, les faits et les processus centrés clients en tant que vecteurs de changements d'organisation et de stratégie pour élaborer des projets innovants. Il développe de nouveaux outils, de nouvelles compétences, de nouveaux process agiles et collaboratifs pour attirer, développer et fidéliser les nouveaux talents.

Cette certification a été créée pour répondre aux besoins croissants des entreprises de s'entourer de managers RH capables de les accompagner dans tous leurs projets de transformation et d'adaptation de leur organisation. Par exemple : préparer la migration des salariés vers les nouveaux métiers, changer la culture managériale, concevoir et déployer le SIRH, créer les conditions d'exercice du travail (nomadisme, télétravail, RSE, etc.) propices à la collaboration et à l'innovation, refonder le contrat social avec les collaborateurs (talent, attraction, rétention et engagement, équilibre vie privée/vie professionnelle), imaginer de nouvelles organisations plus agiles et performantes, etc.

### ACTIVITÉS VISÉES

Expert et facilitateur de l'adaptation des organisations, il veille, accompagne et conseille la direction, les managers et les collaborateurs dans les mutations et transformations de l'environnement de travail dues aux évolutions économiques, numériques, sociales ou sociétales. Ses missions s'articulent autour de 4 axes :

1. Elaboration et Pilotage d'une stratégie RH dans un environnement en mutation

- Analyse des mutations de l'environnement
- Construction d'une stratégie RH accompagnant les transformations

- Pilotage d'une politique RH centrée client
2. Accompagnement RH des transformations de l'entreprise
- Accompagnement des collaborateurs
  - Accompagnement des managers
  - Engagement des collaborateurs
3. Elaboration et Pilotage d'un projet de mutation digital RH/SIRH
- Elaboration d'une stratégie RH digitale
  - Pilotage d'un projet digital RH/SIRH
  - Intégration de l'intelligence artificielle dans les process RH
4. Promotion d'une culture de l'innovation
- Stimulation la créativité par l'intelligence collective
  - Développement d'un environnement propice à l'innovation

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

C.1.1 : Identifier, analyser et interpréter les facteurs de changements technologiques, organisationnels, sociétaux et socio-démographiques pour en mesurer les impacts sur l'entreprise et ses ressources humaines dans les années à venir

C.1.2 - Produire des synthèses en utilisant différents moyens écrits (Rapport, schéma, cartographie, graphique, infographie) en vue d'aider la direction à anticiper les changements et projeter les impacts sur le plan humain de ses décisions

C.1.3 - Construire une stratégie RH permettant d'anticiper ces évolutions en planifiant les besoins en ressources humaines sur le plan quantitatif et qualitatif pour répondre aux orientations stratégiques à moyen terme de l'entreprise

C.1.4 : Instaurer une politique RH basée sur la « centricité client » en intégrant la notion d'expérience utilisateur avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pour développer des démarches de symétrie des attentions avec les collaborateurs de l'entreprise

C.2.1 : Définir et déployer la raison d'être de l'entreprise et assurer son appropriation par le management et les collaborateurs pour donner du sens, de la cohérence et de l'alignement au sein de l'entreprise

C.2.2 : Instaurer et déployer des méthodologies et des outils pour accompagner les collaborateurs et managers dans la mise en œuvre au niveau humain des projets de transformation de l'organisation (regroupement d'activité, nouvelles activités, développement international...)

C.2.3 : dynamiser, former et coacher les managers aux nouvelles formes managériales pour qu'ils soient acteurs et promoteurs des évolutions d'organisation du travail (télétravail, flexoffice...) et des mentalités (génération Z...)

C.2.4 : Initier et développer de nouvelles modalités d'organisation de travail (co-working, télétravail, espace de travail, organisation apprenante...) en conciliant les objectifs d'efficacité au travail, de performance de l'entreprise et la qualité de vie au travail ainsi que les parcours professionnels

C.2.5 : Mettre en œuvre un parcours collaborateur en initiant des solutions d'individualisation centrées sur l'expérience collaborateur pour engager les collaborateurs impactés par les transformations

C.2.6 : Développer un marketing RH et une marque employeur forte pour attirer et fidéliser les talents nécessaires pour mener à bien la transformation

C.3.1 : Construire des programmes d'innovation répondant aux enjeux de l'entreprise avec les parties prenantes externes concernées (universités, laboratoires, start-ups, ...)

C.3.2. : Stimuler la créativité et la collaboration par le design thinking, animation de communautés, brainstormings... pour développer l'intelligence collective et de nouveaux modes de collaboration

C.3.3 : Mettre en œuvre les moyens financiers, matériels, organisationnels nécessaires pour créer des dispositifs favorisant l'émergence de l'intrapreneuriat en vue de développer de nouvelles activités (produits/services) pour l'entreprise

C.4.1 : Identifier la maturité digitale de son organisation et les impacts du digital en termes de process de recrutement, communication, formation, gestion des talents et des performances pour élaborer une stratégie digitale et bâtir un écosystème digital RH au sein de l'entreprise

C.4.2 : Recenser et formaliser les besoins par la rédaction d'un brief/cahier des charges pour piloter des appels d'offre

C.4.3 : Concevoir des process de sélection de fournisseur de SIRH/écosystème et piloter les sélections en tenant compte des prérequis, des contraintes budgétaires, des spécifications techniques et fonctionnelles

C.4.4 : Déployer un projet digital SIRH avec des experts des systèmes d'information en respectant une méthodologie qui privilégie l'orientation utilisateur (UX-Design)

C.4.5 : Contrôler les dispositifs de captation, de structuration et d'analyse de données RH (Big data) pour assurer le respect des contraintes de sécurisation et compliance de données (RGPD, ...)

C.4.6 Accompagner le changement généré par l'implémentation des nouveaux outils digitaux en formant et communiquant auprès des collaborateurs et managers.

C.4.7 : Développer les process RH grâce aux possibilités offertes par l'intelligence artificielle pour les optimiser, les simplifier et les fiabiliser et gagner en performance

## Blocs de compétences

### RNCP34990BC01 — Elaboration et pilotage d'une stratégie RH dans un environnement en mutation

#### LISTE DE COMPÉTENCES

C.1.1 : Identifier, analyser et interpréter les facteurs de changements technologiques, organisationnels, sociétaux et socio-démographiques pour en mesurer les impacts sur l'entreprise et ses ressources humaines dans les années à venir

C.1.2 - Produire des synthèses en utilisant différents moyens écrits (Rapport, schéma, cartographie, graphique, infographie) en vue d'aider la direction à anticiper les changements et projeter les impacts sur le plan humain de ses décisions

C.1.3 - Construire une stratégie RH permettant d'anticiper ces évolutions en planifiant les besoins en ressources humaines sur le plan quantitatif et qualitatif pour répondre aux orientations stratégiques à moyen terme de l'entreprise

C.1.4 : Instaurer une politique RH basée sur la « centricité client » en intégrant la notion d'expérience utilisateur avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pour développer des démarches de symétrie des attentions avec les collaborateurs de l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'une note écrite Modalités : sur PC avec accès internet autorisé

Mise en situation reconstituée : le candidat doit rédiger, à partir d'une base documentaire qui peut être complétée par des recherches sur internet, une note de 5 pages présentant à la direction de l'entreprise une analyse de l'existant, l'élaboration des scénari et la stratégie d'action envisagée

### RNCP34990BC02 — Accompagnement RH des transformations de l'entreprise

#### LISTE DE COMPÉTENCES

C.2.1 : Définir et déployer la raison d'être de l'entreprise et assurer son appropriation par le management et les collaborateurs pour donner du sens, de la cohérence et de l'alignement au sein de l'entreprise

C.2.2 : Instaurer et déployer des méthodologies et des outils pour accompagner les collaborateurs et managers dans la mise en œuvre au niveau humain des projets de transformation de l'organisation (regroupement d'activité, nouvelles activités, développement international...)

C.2.3 : dynamiser, former et coacher les managers aux nouvelles formes managériales pour qu'ils soient acteurs et promoteurs des évolutions d'organisation du travail (télétravail, flexoffice...) et des mentalités (génération Z...)

C.2.4 : Initier et développer de nouvelles modalités d'organisation de travail (co-working, télétravail, espace de travail, organisation apprenante...) en conciliant les objectifs d'efficacité au travail, de performance de l'entreprise et la qualité de vie au travail ainsi que les parcours professionnels

C.2.5 : Mettre en œuvre un parcours collaborateur en initiant des solutions d'individualisation centrées sur l'expérience collaborateur pour engager les collaborateurs impactés par les transformations

C.2.6 : Développer un marketing RH et une marque employeur forte pour attirer et fidéliser les talents nécessaires pour mener à bien la transformation

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Oral avec préparation

Mise en situation reconstituée : le candidat joue le rôle d'un responsable en transformation RH chargé d'accompagner un projet de transformation d'organisation. Il doit préparer puis présenter à l'oral la méthodologie et les outils qu'il préconise en argumentant sa pertinence et en explicitant les modalités de son déploiement

### RNCP34990BC03 — Promotion d'une culture de l'innovation RH

#### LISTE DE COMPÉTENCES

C.3.1 : Construire des programmes d'innovation répondant aux enjeux de l'entreprise avec les parties prenantes externes concernées (universités, laboratoires, start-ups, ...)

C.3.2. : Stimuler la créativité et la collaboration par le design thinking, animation de communautés, brainstormings... pour développer l'intelligence collective et de nouveaux modes de collaboration

C.3.3 : Mettre en œuvre les moyens financiers, matériels, organisationnels nécessaires pour créer des dispositifs favorisant l'émergence de l'intrapreneuriat en vue de développer de nouvelles activités (produits/services) pour l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'une étude professionnelle + oral

Descriptif : à partir d'une problématique / besoin formulé par une entreprise et validée par le centre, réaliser un projet d'innovation en utilisant les méthodologies enseignées.

Le projet devra être opérationnel et donnera lieu à la rédaction d'un dossier et une soutenance orale devant un jury professionnel Le projet est réalisé sur toute la durée de la formation.

### RNCP34990BC04 — Elaboration et Pilotage d'un projet de mutation digital RH/SIRH

#### LISTE DE COMPÉTENCES

C.4.1 : Identifier la maturité digitale de son organisation et les impacts du digital en termes de process de recrutement, communication, formation, gestion des talents et des performances pour élaborer une stratégie digitale et bâtir un écosystème digital RH au sein de l'entreprise

C.4.2 : Recenser et formaliser les besoins par la rédaction d'un brief/cahier des charges pour piloter des appels d'offre

C.4.3 : Concevoir des process de sélection de fournisseur de SIRH/écosystème et piloter les sélections en tenant compte des prérequis, des contraintes budgétaires, des spécifications techniques et fonctionnelles

C.4.4 : Déployer un projet digital SIRH avec des experts des systèmes d'information en respectant une méthodologie qui privilégie l'orientation utilisateur (UX-Design)

C.4.5 : Contrôler les dispositifs de captation, de structuration et d'analyse de données RH (Big data) pour assurer le respect des contraintes de sécurisation et compliance de données (RGPD, ...)

C.4.6 Accompagner le changement généré par l'implémentation des nouveaux outils digitaux en formant et communiquant auprès des collaborateurs et managers.

C.4.7 : Développer les process RH grâce aux possibilités offertes par l'intelligence artificielle pour les optimiser, les simplifier et les fiabiliser et gagner en performance

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

évaluation individuelle en ligne sur la plateforme PIX (évaluation de sa maturité digitale).

Dossier à réaliser en groupe (3 à 5) + Soutenance orale individuelle devant un jury (comité expert)

A partir de documents relatifs à une situation d'entreprise, réaliser un diagnostic de situation et une stratégie de mise en place d'un écosystème digital puis modéliser

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprises industrielles ou de services, entreprises publiques ou administrations - Tous secteurs d'activités

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

· Responsable / Directeur de l'innovation et de la transformation RH · Directeur / Responsable / Chargé de la transformation · Directeur / Responsable /Chargé de la conduite du changement · Directeur / Responsable /Chargé de l'accompagnement au changement · Directeur / Responsable /Chargé de transformation digitale RH · Chef de projet digital RH · Chef de projet SIRH · RH Transformeur · Directeur / Responsable /Chargé Innovation & organisation · Consultant SIRH · Consultant conduite et accompagnement au changement....

## 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.

|                                          |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Facteurs principaux</b>               | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>          | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>   | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b> | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>       | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>               | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>   | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>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

· Etre Titulaire d'un Bac+5 en Ressources Humaines, finances, gestion ou commerce,  
ou · Etre titulaire d'un BAC + 4 validé et une expérience de 2 ans minimum dans un service RH

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

4 personnes (La directrice de l'organisme certificateur ou la directrice pédagogique du centre et trois professionnels RH dont un intervenant du cycle)

## 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).

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 8 765 €                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Selon la branche</b>        | 7 500 € – 8 861 €                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Prise en charge</b>         | <b>Branches concernées</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 8 765 €                        | Valeur par défaut · 203 branches                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 8 861 €                        | CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat |
| 8 668 €                        | CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement                                                                                                                                                  |
| 8 500 €                        | CPNE Branche Caoutchouc                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 7 600 €                        | CPNE Banque                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 7 500 €                        | CPNE des industries de santé (CPNEIS)                                                                                                                                                                                                                                               |

## Base légale

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| <b>Date de décision</b> | 14/10/2020 |
|-------------------------|------------|

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Durée de l'enregistrement           | 2 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement | 14/10/2022 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2018  | 12        | 0        | 100 %            | 67 %         |
| 2017  | 10        | 0        | 100 %            | 80 %         |
| 2016  | 11        | 0        | 100 %            | 100 %        |

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdesrh.com/formations/post-bac5/mba-experte-en-innovation-et-transformation-rh/presentation/>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34990/>

## Demande CPF — formations engagées

|                        |         |
|------------------------|---------|
| Dossiers CPF engagés   | 1       |
| Montant total engagé   | 2 795 € |
| Coût moyen par dossier | 2 795 € |
| Période                | 04/2021 |
| France compétences     | 100 %   |

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