

Responsable ressources humaines

RNCP36131 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315r, 315p, 315m
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/01/2022
Date d'échéance	26/01/2024

Certificateur(s)

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS · SIRET : 19753471200017

Partenaires habilités

22 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 22 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM DE MARTINIQUE	3906403990 0015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM EN REGION OCCITANIE	4918921390 0016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE DES ARTS ET METIERS	3489674640 0028	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS DE LA REUNION	4433813220 0025	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS EN GUADELOUPE	3917424340 0015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATION DES ARTS ET METIERS AUVERGNE-RHONE-ALPES	4432062890 0045	Former et organiser l'évaluation
CNAM BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	3402231630 0023	Former et organiser l'évaluation
CNAM BRETAGNE - AGCNAM	4341136190 0119	Former et organiser l'évaluation
CNAM CENTRE-VAL DE LOIRE - AGCNAM	4491135700 0013	Former et organiser l'évaluation
CNAM GRAND EST	8230413480 0017	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 22 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36131-responsable-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable des Ressources Humaines (RRH) a pour mission de décliner en pratiques la stratégie au niveau de la gestion des recrutements, de la formation, des emplois & compétences, des carrières & mobilité, de la paye & rémunération, des relations avec les partenaires sociaux et de la communication interne.

ACTIVITÉS VISÉES

Appliquer les outils de gestion et d'accompagnement des Ressources Humaines relatifs au recrutement, à la rémunération, à la gestion des carrières, à la gestion des emplois & compétences, à la formation, à la sécurité et aux conditions de travail ainsi qu'à la paie & rémunération.

Coordonner ou procéder à la gestion administrative du personnel en veillant au respect de l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

Apporter son expertise RH aux opérationnels.

Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie RH

Conseiller en gestion des emplois et développement des compétences

Gérer de façon opérationnelle les RH

Manager des projets RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier les facteurs de contingence sociologique-économique-politique-technologique (évolutions, impacts) pour mettre en perspective les évolutions contextuelles et les caractéristiques RH

Assurer une veille sur les sources d'informations RH pour actualiser ses pratiques RH

Repérer les caractéristiques économiques et stratégiques de l'entité et leurs implications pour la gestion des ressources humaines de l'entité et analyser leur impact.

Construction de la phase opératoire (conditions d'application, outils concernés...)

Mettre en place des politiques de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps

Identifier et mettre en œuvre les outils, pratiques ou dispositifs RH

Adapter les outils de communication en fonction des parties prenantes

Coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre (échancier, planification)

Mettre en place les outils de suivi et de reporting RH afin de piloter les acteurs et actions

Création ou pilotage des actions en lien avec la gestion des emplois et des compétences en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif

Opérer une veille et une analyse des emplois, des articulations fonctionnelles, des plans de formation et des formes de mobilité pour favoriser une démarche de gestion (prévisionnelle ou prospective) des emplois et des compétences?

Appliquer les méthodologies relatives aux études emplois et compétences (entretien, statistiques...)?pour observer les pratiques sur le terrain (activités, métiers...)

Elaboration des audits (eg. absentéisme, diversité, handicap, santé au travail, condition de travail) liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi

Elaborer des outils RH relatifs au suivi des emplois, des compétences, des carrières et des formations

Identifier les besoins en termes de compétences pour construire un diagnostic RH en prenant en considération les spécificités (population, bassin d'emploi...)

Développement des outils RH en fonction des besoins identifiés en termes gestion des compétences et des emplois, de gestion des carrières et/ou de gestion de la formation

Appliquer les méthodes d'élaboration d'un plan de formation ou d'un dispositif de mobilité

Appréhender les résultats des mesures pour appréhender les impacts des politiques (par exemple ROI)

Application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles et gestion du service RH sur le plan budgétaire et organisationnel

Appliquer le cadre légal, règlementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel (affichage, règlement intérieur, paie...)

Déployer les outils RH?relatifs à la gestion opérationnelle et à l'administration du personnel pour gérer les éléments constitutifs du parcours professionnel

Identifier les acteurs du dialogue social et s'informer sur l'agenda des négociations collectives

Organiser le travail en équipe pour favoriser la performance du service RH?: organiser et planifier, coordonner, déléguer

Gestion de la transformation digitale - des démarches d'automatisation du système d'information (SIRH)
 Adapter la gestion opérationnelle aux attentes stratégiques de l'organisation?: analyser, organiser, établir un cahier des charges?
 Ajuster les systèmes d'information en gestion des ressources humaines (SIRH)?pour anticiper les besoins
 Appréhender les impacts de l'intelligence artificielle sur les RH?
 Informer, expliciter, vulgariser pour favoriser l'utilisation du SI au niveau des appuis RH
 Prendre en compte les vulnérabilités dans les processus
 Maîtriser les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttes contre les discriminations
 Maîtriser les politiques de GRH en matière d'équité professionnelle (paie, rémunération)?
 Identifier les pratiques et les outils RH accompagnant ces politiques
 Prendre en considération les vulnérabilités dans l'entreprise (état de santé, handicap, aidants...)?
 Manager une équipe diverse
 Animer des réunions de travail avec les différents acteurs parties prenantes du dispositif de gestion opérationnelle du personnel
 Identifier les acteurs du dialogue social ainsi que l'agenda des négociations collectives?: établissement des faits, analyse, prise de décision
 Elaborer un plan de communication en reprenant les indicateurs opérationnels?pour apporter des réponses aux opérationnels sur l'ensemble des questions RH
 Identifier les facteurs de contingence (sectoriel, organisationnel, service, équipe)?d'un problème RH
 Définir le problème RH
 Caractériser le problème à l'aide d'indicateurs RH
 Expliciter de façon intelligible le problème aux différentes parties prenantes
 Participer à l'élaboration du plan d'actions
 Analyser l'existant au moyen des méthodologies d'enquête terrain/audit/enquête sociale
 Définir les objectifs
 Identifier les actions à mener en déterminant les personnes impliquées
 Coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre
 Mettre en perspective des pratiques de son organisation par rapport à celles existantes dans d'autres entreprises?
 Formuler des préconisations ou des axes d'améliorations
 Rendre compte de l'état des lieux ou des effets d'une politique de GRH aux parties prenantes internes dans une perspective d'informations et de communications

Blocs de compétences

RNCP36131BC01 — Participation à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'information, effectuer une veille active sur les évolutions socio-économiques, politiques, juridiques et technologiques, pour identifier les attendus en termes de transformation organisationnelle et les répercussions sur la ou les stratégie.s RH déployée.s (recrutement, appréciation du personnel, formation, paie/rémunération, emploi et carrière/mobilité, dialogue social, gestion de la diversité ; condition de travail/santé au travail) en se fondant sur les caractéristiques des ressources humaines sur le plan quantitatif et qualitatif permettant in fine de contribuer à l'élaboration de la politique RH.

Piloter des audits / enquêtes sociales pour identifier les spécificités de l'entité (besoins) et leurs impacts sur le déploiement du processus afin d'ajuster les outils, pratiques et/ou dispositifs existants et en les intégrant dans plans d'actions RH exigeant de coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre (échancier, planification, reporting) en veillant à communiquer régulièrement auprès des parties prenantes pendant cette phase opératoire.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

??? - Etude de cas pratique

??? - Synthèse écrite

???? - Mémoire

???? - Synthèse orale

RNCP36131BC02 — Gestion opérationnelle des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner la transformation numérique en s'appuyant sur les dispositifs et outils de gestion RH existants ou le cas échéant en contribuant à leur développement, plus particulièrement, favoriser le bon déploiement des démarches d'automatisation du système d'informations (SIRH) et appliquer de façon éclairée l'intelligence artificielle et le digital dans les processus de gestion afin de favoriser la qualité de l'information et sa disponibilité en veillant à former et informer les parties prenantes à chaque étape (salariés...).

Accompagner la transformation sociale (vulnérabilités) en s'appuyant sur des outils de gestion RH existants ou le cas échéant en contribuant à leur développement, plus particulièrement, prévenir les discriminations, favoriser l'égalité professionnelle, déployer des politiques d'inclusion et veiller à l'équité afin de valoriser les pratiques/outils dans le cadre de la RSE en veillant à former et informer les parties prenantes (managers...) pendant l'ensemble du processus (création au déploiement).

Organiser l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles à l'administration du personnel, dans le cadre des changements de situations individuelles ou collectives, régulières ou ponctuelles, dictant les modalités de fonctionnement des outils RH relatifs à la gestion opérationnelle tout en favorisant la performance du service RH dédié à ses actions.

Accompagner et soutenir le déploiement des outils en veillant à l'engagement continu des parties prenantes en animant des réunions et en favorisant des rétroactions de pratiques y compris avec les parties prenantes externes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas pratiques

Tests d'application des acquis juridiques

Commentaire de jurisprudence

Exercices situationnels

?Synthèse orale

RNCP36131BC03 — Conseil en gestion des emplois et développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser le recueil des informations liées au fonctionnement de l'organisation appréhendée comme un ensemble d'activités et de contrats, pour cerner les attentes et besoins en termes de gestion des emplois et des compétences?au niveau organisationnel, collectif (équipe) et/ou individuel puis identifier la temporalité et les acteurs concernés afin d'obtenir un diagnostic RH complet

Déployer des outils RH en se référant à l'analyse des emplois, des articulations fonctionnelles, des plans de formation et des formes de mobilité, pour assurer le suivi des emplois, des talents, des compétences, des carrières et des formations en sachant mettre en place et/ou accompagner l'évolution d'une gestion des talents et/ou une GPEC?et/ou un knowledge management et/ou un accompagnement personnel exigeant la maîtrise des méthodologies rattachées aux audits?: entretien, statistiques, analyse des activités et métiers

Définir des critères d'indicateurs sociaux liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi et intégrer dans l'étude les antécédents et impacts afin d'inclure la prévention et l'accompagnement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Commentaire de jurisprudence

Mémoire

Synthèse orale

RNCP36131BC04 — Déploiement en situation professionnelle – Management projet RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un diagnostic RH, en problématisant, en déterminant des hypothèses, en organisant une démarche d'enquête, en mettant en pratique les étapes du management, afin d'affiner le constat puis en analysant les résultats pour planifier des plans d'actions RH

Définir et expliciter le plan d'actions, réalisé à partir d'un travail réflexif et consciencieux sur sa propre pratique professionnelle, en décrivant en amont le cadre de l'action, l'action et les résultats obtenus.

Mobiliser ce vécu comme une source de préconisations en comparant à des pratiques dans d'autres structures permettant d'ajuster les pratiques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteur privé, public et parapublic?

A but lucratif ou non lucratif (monde associatif comme les ONG)

L'ensemble des secteurs d'activité économique?: Agroalimentaire, Banque, BTP, etc

La taille?: Très petite entreprise (20 salariés), PME (20 à 499 salariés) ou grande entreprise (à 499 salariés)

Interne (rattaché hiérarchiquement à la structure) ou externe (eg. cabinet de conseil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

responsable des ressources humaines

responsable du personnel

chargé.e du développement des RH

chargé.e des relations sociales

chargé(e) d'une politique RH?: formation, recrutement, emploi & carrière, communication RH, paie, rémunération ou relation écoles

coordinateur(rice) RH

adjoint au chef du service personnel

chargé(e) des relations au travail

adjoint(e) RH

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Accès direct à la formation pour les candidats ayant un diplôme Bac+3 en relation avec la spécialité Ressources Humaines.

Accès direct à la formation pour les candidats diplômés d'un BAC+2 ou BAC+3 hors spécialité RH, mais ayant obtenu les certificats de compétence du Cnam Gestionnaire de paie (CC11600A) ou Assistant(e) RH (CC4100A). Il est conseillé aux auditeurs ayant obtenu les certificats de suivre DRS102 (Droit relations collectives).

Des unités d'enseignement supplémentaires seront demandées pour les candidats diplômés d'un :
 Bac+3 et plus hors spécialité Ressources Humaines : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114
 Bac+2 en relation avec la spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG001, FPG104, FPG114
 Bac+2 hors spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114, CFA109 ou CCG101, FPG001 ou FPG003.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Sous la responsabilité de l'administrateur général ou son représentant, les 4 membres du jury de délivrance de la certification sont :

- Deux enseignants intervenants dans la certification dont le responsable pédagogique
- Deux professionnels du domaine

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury VAE du pôle de spécialité du titre comprenant :

- Le.a président.e des anciens jurys pléniers du secteur MDG?;
- Le.a responsable national du titre (enseignants-chercheurs)?;
- 2 enseignants-chercheurs responsables d'UE inscrites dans le programme de la certification?;
- 2 représentants du monde professionnel évoluant dans la fonction RH.

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	4 749 €
Selon la branche	4 620 € – 6 030 €
Prise en charge	Branches concernées
4 749 €	Valeur par défaut · 193 branches
4 620 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière
6 030 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE chimie, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
5 697 €	CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la métallurgie
4 634 €	CPNE Travail Temporaire, CPNEF de la Branche des organismes de formation
5 874 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
5 450 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
4 650 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	26/01/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/01/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	129	4	81 %	58 %

2018	205	4	75 %	58 %
2017	210	0	63 %	56 %
2016	129	1	84 %	65 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP4649

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38442

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site institutionnel

<https://www.cnam.fr/rechercher-par-discipline/titre-professionnel-inscrit-au-rncp-niveau-ii-responsable-ressources-humaines-200545.kjsp>

Site équipe pédagogique national

<https://innovation.cnam.fr/formations/titres-certificats/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36131/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	38
Parcours menés à terme	35
Taux d'achèvement	92 %
Période	03/2022 – 06/2025

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	39
Montant total engagé	60 175 €
Coût moyen par dossier	1 543 €
Durée moyenne	104 h
Période	02/2022 – 12/2023
France compétences	89 %
Entreprise	7 %
Régions	4 %
Reste à charge titulaire	1 %

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