

Responsable ressources humaines

RNCP37010 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/10/2022
Date d'échéance	24/10/2025

Certificateur(s)

INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE · SIRET : 77573724000322

Partenaires habilités

33 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 33 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEOS FORMATIONS	53909770900031	Former et organiser l'évaluation
ANTEE FORMATION	47960778000042	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION	77591337900027	Former et organiser l'évaluation
CESAME SUP	80210238400046	Former et organiser l'évaluation
CFI FORMATION	38320309800033	Former et organiser l'évaluation
CIFEP	89371474100020	Former et organiser l'évaluation
CREATIVE	81031690100042	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900037	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900086	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE COMMERCE COMMUNICATION	38370431900102	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 33 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37010-responsable-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte où l'entreprise et le collaborateur attendent de plus en plus l'un de l'autre, le Responsable ressources humaines favorise le lien de part sa proximité avec la Direction tout comme les salariés.

Il décline la politique RH en actions et garantit leurs constantes adéquations avec la réglementation en vigueur.

Tourné tantôt vers l'extérieur tantôt vers l'intérieur et agissant constamment dans un environnement complexe et changeant, sa pratique nécessite autant d'agilité que de rigueur.

Les objectifs de la certification sont les suivants :

- Développer une réflexion/posture stratégique sur la démarche RH et plus globalement RSE
- Acquérir des méthodes, techniques et outils afin de superviser l'ensemble des process des différents secteurs RH à savoir : l'administration du personnel, la paie et la rémunération, le dialogue social, le recrutement et l'intégration ainsi que la formation.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et analyse d'indicateurs sociaux

Pilotage de projet RSE

Accompagnement du changement

Animation du dialogue social

Optimisation de la rémunération

Contrôle du process paie

Mise en place et sécurisation de l'administration du personnel

Conseil auprès des opérationnels

Conception et déploiement d'un process de recrutement

Elaboration et organisation d'un parcours d'intégration

Déploiement du plan de développement des compétences

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Déterminer des indicateurs en lien avec la stratégie RH définie dans l'optique d'élaborer des tableaux de bord sociaux
Apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social à travers un cadre d'analyse stratégique afin de participer à la définition et/ou l'ajustement de la stratégie RH

Synthétiser les éléments quantitatifs des tableaux de bord sociaux à l'aide d'outils bureautiques dans le but de les soumettre à la Direction Générale ainsi qu'au Comité Social et Economique (CSE)

Définir un projet RSE avec précision dans le but de le déployer et l'évaluer efficacement

Développer un projet RSE avec méthodologie afin d'optimiser ses chances de réussite ainsi que sa portée

Vérifier le déroulement du projet via des indicateurs de mesure dans l'optique d'évaluer le projet à un moment t et dans une visée d'amélioration continue

Accompagner le changement avec méthodologie afin de renforcer l'efficacité des transformations menées

Organiser la concertation et le dialogue social dans le respect de la réglementation en vigueur afin de garantir la cohésion sociale au sein de l'entreprise

Mesurer l'incidence des augmentations, mouvements de personnel et variations d'activité sur la masse globale dans l'optique de participer à la définition de la stratégie de l'entreprise

Fixer et faire évoluer les rémunérations avec les contraintes légales et objectifs de l'entreprise via l'application de règles afin de participer à la mise en œuvre d'une politique de rémunération

Assurer le suivi de la paie en veillant au bon déroulement de chacune de ses étapes afin de garantir un versement en règle et approprié à chaque collaborateur

Assurer, suivre et faire évoluer les procédures administratives et légales RH en fonction de la réglementation sociale en vigueur de façon à sécuriser l'administration du personnel

Accompagner les managers opérationnels sur leurs problématiques RH du quotidien dans l'optique de faciliter leurs prises de décisions

Organiser la remontée des besoins de recrutement avec méthode dans l'optique de pouvoir les analyser efficacement

Définir un process de recrutement tenant compte de la réglementation en vigueur, des objectifs de l'entreprise, de la marque employeur ainsi que des particularités liées au handicap dans l'optique d'attirer et retenir les talents

Mener des entretiens pour les futurs collaborateurs cadres et non-cadres dans le but de sécuriser l'embauche

Définir et mettre en œuvre le parcours d'intégration en prenant en compte l'enjeu d'accessibilité dans l'optique d'engager et fidéliser les collaborateurs

Organiser l'identification et le recueil des besoins de formation dans l'optique de développer les compétences individuelles et collectives des collaborateurs

Elaborer et suivre le plan de développement des compétences dans le respect du budget et des obligations légales et en tenant compte des orientations RH de l'entreprise dans l'optique de favoriser la compétitivité de la structure

Blocs de compétences

RNCP37010BC01 — Conduire un projet RSE dans le cadre de la stratégie RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Déterminer des indicateurs en lien avec la stratégie RH définie dans l'optique d'élaborer des tableaux de bord sociaux
Apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social à travers un cadre d'analyse stratégique afin de participer à la définition et/ou l'ajustement de la stratégie RH

Synthétiser les éléments quantitatifs des tableaux de bord sociaux à l'aide d'outils bureautiques dans le but de les soumettre à la Direction Générale ainsi qu'au Comité Social et Economique (CSE)

Définir un projet RSE avec précision dans le but de le déployer et l'évaluer efficacement

Développer un projet RSE avec méthodologie afin d'optimiser ses chances de réussite ainsi que sa portée

Vérifier le déroulement du projet via des indicateurs de mesure dans l'optique d'évaluer le projet à un moment t et dans une visée d'amélioration continue

Accompagner le changement avec méthodologie afin de renforcer l'efficacité des transformations menées

Organiser la concertation et le dialogue social dans le respect de la réglementation en vigueur afin de garantir la cohésion sociale au sein de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP37010BC02 — Coordonner la rémunération et la paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Mesurer l'incidence des augmentations, mouvements de personnel et variations d'activité sur la masse globale dans l'optique de participer à la définition de la stratégie de l'entreprise

Fixer et faire évoluer les rémunérations avec les contraintes légales et objectifs de l'entreprise via l'application de règles afin de participer à la mise en œuvre d'une politique de rémunération

Assurer le suivi de la paie en veillant au bon déroulement de chacune de ses étapes afin de garantir un versement en règle et approprié à chaque collaborateur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP37010BC03 — Superviser l'administration du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer, suivre et faire évoluer les procédures administratives et légales RH en fonction de la réglementation sociale en vigueur de façon à sécuriser l'administration du personnel

Accompagner les managers opérationnels sur leurs problématiques RH du quotidien dans l'optique de faciliter leurs prises de décisions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP37010BC04 — Piloter le développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser la remontée des besoins de recrutement avec méthode dans l'optique de pouvoir les analyser efficacement

Définir un process de recrutement tenant

compte de la réglementation en vigueur, des objectifs de l'entreprise, de la marque employeur ainsi que des particularités liées au handicap dans l'optique d'attirer et retenir les talents

Mener des entretiens pour les futurs

collaborateurs cadres et non-cadres dans le but de sécuriser l'embauche

Définir et mettre en œuvre le parcours d'intégration en prenant en compte l'enjeu d'accessibilité dans l'optique d'engager et fidéliser les collaborateurs

Organiser l'identification et le recueil des besoins de formation dans l'optique de développer les compétences individuelles et collectives des collaborateurs

Elaborer et suivre le plan de développement des compétences dans le respect du budget et des obligations légales et en tenant compte des orientations RH de l'entreprise dans l'optique de favoriser la compétitivité de la structure

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle
Dossier écrit élaboré collectivement et restitution orale individuelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier et les différentes fonctions afférentes s'exercent dans tous les secteurs d'activités, au sein d'entreprises privées ou structures publiques.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les appellations du métier sont principalement les suivantes :

- Responsable (de la gestion des) ressources humaines
- Adjoint/coordonateur ressources humaines
- Manager des ressources humaines/RH
- Responsable/chef de département/service RH
- Responsable de + spécialisation, ex: l'administration du personnel, la paie, rémunération et avantages sociaux, recrutement, formation ...

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Même si le métier en lui-même n'est pas réglementé, il doit tout de même particulièrement maîtriser les actes et délais de procédures relatifs au droit social.

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	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)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les pré-requis sont les suivants? :

- Niveau 5 validé
- Expérience professionnelle souhaitée dans le domaine visé

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

Le jury de certification pour l'obtention par voie de formation est à minima constitué comme suit? :

- 1 membre de l'Institut – Président(e) du jury
- 1 professionnel exerçant la fonction ou expert dans les emplois visés

COMPOSITION DU JURY — VAE

Conformément au décret n°2019-111 du 31 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience?(article?R335-8) du?Code de l'Education), le jury de certification pour l'obtention par voie de VAE est à minima constitué comme suit?:

- 1 membre de l'Institut – Président(e) du jury
- 2 professionnels exerçant la fonction ou expert dans les emplois visés

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	7 794 €
Selon la branche	6 000 € – 7 794 €
Prise en charge	Branches concernées
7 794 €	Valeur par défaut · 205 branches
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la métallurgie
7 200 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 110 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	24/10/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/10/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	26	0	100 %	—
2019	9	0	88 %	88 %
2018	9	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31019

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41132

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37010/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	5
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	3
Départements couverts	3
Organismes certifiés Qualiopi	3
Sessions	de 09/2024 à 08/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	280
Parcours menés à terme	186
Taux d'achèvement	66 %
Période	12/2022 – 08/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	297
Montant total engagé	1 020 126 €
Coût moyen par dossier	3 435 €
Durée moyenne	1004 h
Période	11/2022 – 10/2025
France compétences	66 %
France Travail	22 %
OPCO	6 %
Reste à charge titulaire	3 %
Régions	3 %
Entreprise	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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