

Responsable ressources humaines

RNCP38442 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315m, 315p, 315r
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	21/12/2023
Date d'échéance	21/12/2028

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
ASS DE GESTION DU CFA REGIONAL DES HAUTS DE FRANCE JEAN BOSCO	50013802900037	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM DE MARTINIQUE	39064039900015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM EN REGION OCCITANIE	49189213900016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE DES ARTS ET METIERS	34896746400028	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS DE LA REUNION	44338132200025	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS EN GUADELOUPE	39174243400015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATION DES ARTS ET METIERS AUVERGNE-RHONE-ALPES	44320628900045	Former et organiser l'évaluation
CNAM BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	34022316300023	Former et organiser l'évaluation
CNAM BRETAGNE - AGCNAM	43411361900119	Former et organiser l'évaluation
CNAM CENTRE-VAL DE LOIRE - AGCNAM	44911357000013	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 22 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38442-responsable-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable des Ressources Humaines élabore ou applique 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. Il coordonne ou procède à la gestion administrative du personnel en veillant au respect de l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

Identification des besoins organisationnels en matière de ressources humaines liés à la transformation de l'organisation ou de la structure

Construction de la phase opératoire (ex. bilan RH, étude climat social) nécessaire au déploiement de la stratégie organisationnelle de la structure

Optimisation des processus RH en intégrant la transformation digitale comme les démarches d'automatisation du système d'information SIRH

Elaboration des processus RH en intégrant la transformation sociale liée au cadre légal/normatif des vulnérabilités - Sécurisation des processus de gestion RH

Elaboration d'une politique de conseil, de sensibilisation et de contrôle auprès des acteurs de l'entreprise

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

Organisation des audits liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi

Identification des problèmes RH en se fondant sur l'étude des indicateurs organisationnels et RH

Participation à l'élaboration du plan d'actions visant la résolution des problématiques RH

Rétroaction et ajustement des pratiques/outils RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier les indicateurs sociologiques-économiques-politiques-technologiques-juridiques en mobilisant une méthode d'analyse de contingence (taille de l'entreprise, secteur...) afin d'établir une synthèse des transformations RH contextuelles (emplois, métiers, conditions de travail...) et sociales (connaissances, état de santé, satisfaction...)

Analyser ces caractéristiques économiques, stratégiques et sociales (entreprise, équipe...)

en utilisant des outils d'analyse descriptifs (comme forces, faiblesses, opportunités, menaces) afin de caractériser les attendus/impacts en termes de transformation organisationnelle et RH (définition des objectifs RH)

Elaborer une synthèse d'impacts sur les caractéristiques RH au niveau quantitatif et qualitatif (effectifs avec répartition par âges, par H/F, par compétences maîtrisées, par nombre de formations...) en utilisant les méthodes d'enquête (prévision, projection ou prospective, audits, enquêtes) afin d'identifier les politiques RH concernées par les impacts (élaborer, définir ou ajuster des politiques RH)

Traduire les analyses d'impacts RH dans un plan d'action en utilisant la méthode de synthèse (QOQCCP : quoi : recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps ; qui ; avec qui ; comment ; quand) pour s'assurer du caractère opératoire de la politique RH

Identifier, mettre en œuvre et ajuster les outils, pratiques ou dispositifs RH en utilisant des méthodes de diagnostic de pratiques (diagramme cause/effet) afin de répondre aux objectifs stratégiques de l'entreprise en matière de GRH

Déployer des outils de communication autour des actions RH (affichage, mailing, formation dédiée à l'usage d'un outil...) en prenant en considération les besoins des différentes parties prenantes afin d'ajuster la stratégie de communication (informer ou expliciter ou argumenter)

Coordonner les activités en lien avec les processus RH, suivre et contrôler les mises en œuvre des outils RH au moyen d'un échéancier, d'un outil de planification et de reporting RH afin de piloter les acteurs et actions sur une temporalité longue

Identifier les besoins en transformation numérique (développement des interactions internes RH/salariés, personnalisation de l'offre de service RH, plateforme collaborative...) en se référant à des audits internes pour développer les processus RH tout en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants

Analyser les besoins en transformation numérique au moyen d'une feuille de route et en les organisant au sein du plan de transformation afin d'établir un cahier des charges (SI)

Ajuster les systèmes d'information en gestion des ressources humaines (SIRH) en analysant les indicateurs budgétaires et les risques (mésusages) au moyen du budget prévisionnel et de la matrice de risque (actions préventives) pour anticiper les besoins en transformation numérique et les risques d'erreur

Mesurer les impacts des transformations numériques sur les RH en se référant à une méthode prospective ou anticipatrice afin d'ajuster les processus RH existants (exemple IA recrutement)

Accompagner le déploiement du SI en informant, explicitant voire en vulgarisant afin de mettre en conformité les pratiques d'utilisation du SI au niveau des appuis RH (managers par exemple) ou des collaborateurs eux-mêmes

Identifier les conséquences des évolutions sociales à partir des transformations des politiques sociale (lois salariés aidants par exemple) en utilisant des outils comme des diagrammes causes/effets afin d'évaluer la conformité des dispositifs et outils RH impactés (exemple dons de jours de congés)

Déployer les politiques de GRH au sein de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de lutttes contre les discriminations et de prise en considération des vulnérabilités dans l'entreprise (état de santé, handicap, aidants...) en organisant les agendas de dialogue/négociation avec les partenaires sociaux afin de répondre aux attentes légales et sociétales

Assurer l'application des politiques de GRH en matière d'égalité de traitement et d'équité professionnelle (paie, rémunération) en suivant les indicateurs sociaux (exemple écarts H/F rémunération/index) afin de rendre compte des résultats de ces politiques de GRH

Accompagner les collaborateurs au moyen de formations et actions de sensibilisation afin de faciliter la prise de décisions RH quotidiennes par les managers et les échanges d'informations entre managers/RH puis de faire évoluer les pratiques et les outils RH si des dysfonctionnements sont identifiés

Mettre en conformité les processus RH en appliquant le cadre légal, règlementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel (affichage, règlement intérieur, paie...) afin de garantir la performance du système de gestion RH ;

Déployer les outils RH relatifs à la gestion opérationnelle (exemple déclaration via net-entreprises d'un accident du travail) et à l'administration du personnel (exemple tableau de suivi des formations obligatoires) pour gérer les éléments constitutifs du parcours professionnel (questions de sécurisation des parcours)

Identifier et accompagner les acteurs du dialogue de l'entreprise (CSE...) et de la branche professionnelle en veillant à la mise à jour de l'agenda des négociations collectives tant obligatoires que facultatives afin de garantir un dialogue social

Manager l'équipe RH en organisant le travail en équipe (organiser et planifier, coordonner, déléguer) afin de favoriser la performance du service RH.

Identifier les thématiques sensibles (exemple absentéisme, harcèlement, santé au travail, relations amoureuses au travail...) en organisant des réunions préparatoires avec les différentes parties prenantes du dispositif de gestion opérationnel du personnel (eg. managers, spécialistes RH, instances représentatives) et en surveillant les indicateurs sociaux (réalisation d'enquête interne) afin de caractériser les mésusages ou dysfonctionnements du système de GRH et de management

Veiller à la continuité et à la qualité du dialogue social en surveillant les indicateurs de climat social (exemple nombre de démissionnaires) et le respect des processus d'échanges avec les partenaires sociaux (établissement des faits, analyse, prise de décision) afin de garantir la performance sociale et économique de l'entreprise (création de valeurs)

Elaborer un plan de communication relatif à la politique sociale de l'entreprise (RSE-GRH) en reprenant les indicateurs opérationnels (exemple baromètre RH) pour informer les opérationnels (managers, salariés) et les parties prenantes extérieures (publication sur le site internet corporate)

Effectuer un diagnostic stratégique d'impacts sur les activités, emplois, articulations fonctionnelles, plans de formation et formes de mobilité en s'appuyant sur les outils descriptifs (pyramide des âges, cartographie des emplois...) en effectuant une veille informationnelle (fonctionnement organisationnel) pour initier une démarche de gestion des emplois et des compétences (prévisionnelle ou prospective) en lien avec les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif

Comparer les pratiques de l'entreprise actuellement déployées (tensions compétences-métiers...) aux tendances décrites par les organismes extérieures (prospective métier par exemple) en appliquant les méthodologies relatives aux études emplois et compétences (entretien, statistiques...) pour évaluer les besoins réels à long terme (quanti et quali)

Organiser le recueil des informations sur les différents niveaux de gestion (individu, métier, équipe, département, secteur...) en respectant les méthodes rattachées au déploiement de ce type de politique RH (méthode traditionnelle par étapes pour la GPEC par exemple) afin de construire une démarche globale cohérente de GEC

Définir les populations cibles de la démarche GEC (talents, experts, CSP...) en mobilisant des outils d'enquête/recueil /audits afin de cerner les attentes et les besoins en intégrant une conception large de carrière et de parcours (par exemple une mobilité géographique pour des jeunes femmes cadres doit intégrer la gestion du temps de famille)

S'assurer de la pertinence de la démarche globale de GEC en intégrant les mesures d'impacts des politiques (par exemple ROI) dès la phase d'élaboration d'un plan de formation ou d'un dispositif de mobilité afin de garantir la continuité des dispositifs sur le long terme

Définir des critères/indicateurs sociaux liés aux problématiques identifiées (choix de la mesure de l'absentéisme) en identifiant les sources internes (données chiffrées et/ou verbatims) permettant de recueillir l'information afin de dresser un tableau de la situation sociale

Elaborer des outils RH relatifs au suivi des emplois, des compétences, des carrières et des formations (soit descriptifs soit prospectifs) en utilisant la méthodologie adaptée au fonctionnement de l'entreprise et des métiers (par exemple CEREQ) afin de cartographier l'existant, les parcours (mobilité) mais également l'évolution (croisement âge/détenteurs des compétences cœur métier)

Identifier les besoins en termes de compétences (en se référant à une lecture multi-niveaux : compétences individuelles, compétences collectives, compétences groupe métiers...) en utilisant la méthodologie adaptée à l'entreprise ou à la fonction (approches ergonomique, juridique, socio, gestion...) pour construire un diagnostic RH prenant en considération les spécificités (population, bassin d'emploi...)

Définir le cadre d'actions RH

(discrimination, égalité, diversité...) en incluant une analyse des leviers et des conséquences des actions envisagés afin d'informer et de former les parties prenantes (salariés, managers, CSE, médecine du travail...) en veillant au cadre opératoire qu'il soit juridique, normatif ou organisationnel (de nombreux thèmes RH exigent une définition par l'entreprise elle-même du sujet traité, du périmètre d'action et des outils à mobiliser)

Identifier les facteurs de contingence de l'entreprise puis ceux impactant la fonction RH (sectoriel, organisationnel, service, équipe) en utilisant la méthode d'analyse par contingence ou la méthode d'analyse environnementale (en fonction de la stratégie d'entreprise) afin d'identifier des principes de management et de GRH « contingentés »

Définir la problématique RH (problème d'attractivité par exemple) en utilisant la méthodologie, adaptée au thème RH (CATWOE Reverse Brainstorming diagramme d'affinités...)

afin de d'identifier les causes (Ishikawa dans une logique de responsabilité RH ou diagramme de relations dans une conception partenariale)

Caractériser le problème RH

(périmètre concerné, caractéristiques sociologiques de ce périmètre...)

identifié à l'aide d'indicateurs RH (quantitatifs et/ou qualitatifs) afin d'identifier diverses solutions en liant la possibilité d'actions RH (matrice de décision, diagramme/arbre, matrice de découverte) ; Communiquer de façon intelligible les solutions envisagées/identifiées aux différentes parties prenantes au moyen de document de synthèse (lors par exemple de CSE) afin de permettre l'établissement d'un plan d'actions avec une visibilité pour chaque PP de sa responsabilité

Analyser l'existant (processus, pratiques et outils RH) au moyen des méthodologies d'enquête terrain/audit/enquête sociale (l'entretien semi-directif, l'observation, l'analyse de documents et le questionnaire) afin d'établir des hypothèses de réussite (bon déroulement) ou d'échec (défauts, risques) - plus généralement des conclusions sur la probabilité que la réalisation RH aboutisse

Identifier les actions (recruter, licencier) à mener en déterminant les personnes impliquées (périmètre concerné mais également les décideurs/chaîne de décision) afin de caractériser des conséquences sur le management / l'opérationnel (en se référant tant aux missions fonctionnelles qu'aux conditions d'exercice)

Expliciter le plan d'actions pour la résolution des problématiques RH identifiées afin de favoriser l'engagement de l'ensemble des personnes concernées (approche par les comportements organisationnels / fédérer autour d'un projet)

Coordonner les activités RH entre la fonction RH, les autres fonctions appui et la fonction managériale afin de suivre et contrôler les mises en œuvre en définissant des objectifs et critères de réussite et au moyen d'un échéancier, planification afin de mieux préciser les rôles et les responsabilités mais également d'harmoniser les actions (entre direction et souplesse ; entre devoir et autonomie)

Effectuer une veille sur les pratiques et outils RH (jurisprudence, convention collective, actualité généraliste RH...) en intégrant une analyse des pratiques existantes dans d'autres entreprises par rapport à celles de son organisation (exemple adhésion ANDRH) afin de s'informer en amont des évolutions pour les intégrer dans son champ de travail (garantir la pérennité des processus RH)

Formuler des préconisations ou des axes d'amélioration des pratiques/outils RH en veillant à bien hiérarchiser les priorités, à identifier la faisabilité et à mesurer les risques afin d'ajuster les pratiques aux contraintes extérieures (lois...) et intérieures (besoins opérationnels) tout en optimisant les processus RH (système d'amélioration continue)

Communiquer de l'état des lieux ou des effets d'une politique de GRH aux différentes parties prenantes internes (salariés, managers, DG, CSE...) au moyen des dispositifs internes de communications RH les plus adaptés à la cible

(affichage, voie électronique, réunions préparatoires...) afin de permettre la prise d'initiative, la remise en question des « anciennes » pratiques et de fédérer autour du projet

Blocs de compétences

RNCP38442BC01 — Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de gestion/management des RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les indicateurs sociologiques-économiques-politiques-technologiques-juridiques en mobilisant une méthode d'analyse de contingence (taille de l'entreprise, secteur...) afin d'établir une synthèse des transformations RH contextuelles (emplois, métiers, conditions de travail...) et sociales (connaissances, état de santé, satisfaction...)

Analyser ces caractéristiques économiques, stratégiques et sociales (entreprise, équipe...)

en utilisant des outils d'analyse descriptifs (comme forces, faiblesses, opportunités, menaces) afin de caractériser les attendus/impacts en termes de transformation organisationnelle et RH (définition des objectifs RH)

Elaborer une synthèse d'impacts sur les caractéristiques RH au niveau quantitatif et qualitatif (effectifs avec répartition par âges, par H/F, par compétences maîtrisées, par nombre de formations...) en utilisant les méthodes d'enquête (prévision, projection ou prospective, audits, enquêtes) afin d'identifier les politiques RH concernées par les impacts (élaborer, définir ou ajuster des politiques RH)

Traduire les analyses d'impacts RH dans un plan d'action en utilisant la méthode de synthèse (QOQCCP : quoi : recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps ; qui ; avec qui ; comment ; quand) pour s'assurer du caractère opératoire de la politique RH

Identifier, mettre en œuvre et ajuster les outils, pratiques ou dispositifs RH en utilisant des méthodes de diagnostic de pratiques (diagramme cause/effet) afin de répondre aux objectifs stratégiques de l'entreprise en matière de GRH

Déployer des outils de communication autour des actions RH (affichage, mailing, formation dédiée à l'usage d'un outil...) en prenant en considération les besoins des différentes parties prenantes afin d'ajuster la stratégie de communication (informer ou expliciter ou argumenter)

Coordonner les activités en lien avec les processus RH, suivre et contrôler les mises en œuvre des outils RH au moyen d'un échéancier, d'un outil de planification et de reporting RH afin de piloter les acteurs et actions sur une temporalité longue

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38442BC02 — Mettre en place et piloter la gestion opérationnelle des RH en intégrant la transformation des processus RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins en transformation numérique (développement des interactions internes RH/salariés, personnalisation de l'offre de service RH, plateforme collaborative...) en se référant à des audits internes pour développer les processus RH tout en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants

Analyser les besoins en transformation numérique au moyen d'une feuille de route et en les organisant au sein du plan de transformation afin d'établir un cahier des charges (SI)

Ajuster les systèmes d'information en gestion des ressources humaines (SIRH) en analysant les indicateurs budgétaires et les risques (mésusages) au moyen du budget prévisionnel et de la matrice de risque (actions préventives) pour anticiper les besoins en transformation numérique et les risques d'erreur

Mesurer les impacts des transformations numériques sur les RH en se référant à une méthode prospective ou anticipatrice afin d'ajuster les processus RH existants (exemple IA recrutement)

Accompagner le déploiement du SI en informant, explicitant voire en vulgarisant afin de mettre en conformité les pratiques d'utilisation du SI au niveau des appuis RH (managers par exemple) ou des collaborateurs eux-mêmes

Identifier les conséquences des évolutions sociales à partir des transformations des politiques sociale (lois salariés aidants par exemple) en utilisant des outils comme des diagrammes causes/effets afin d'évaluer la conformité des dispositifs et outils RH impactés (exemple dons de jours de congés)

Déployer les politiques de GRH au sein de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttres contre les discriminations et de prise en considération des vulnérabilités dans l'entreprise (état de santé, handicap, aidants...) en organisant les agendas de dialogue/négociation avec les partenaires sociaux afin de répondre aux attentes légales et sociétales

Assurer l'application des politiques de GRH en matière d'égalité de traitement et d'équité professionnelle (paie, rémunération) en suivant les indicateurs sociaux (exemple écarts H/F rémunération/index) afin de rendre compte des résultats de ces politiques de GRH

Accompagner les collaborateurs au moyen de formations et actions de sensibilisation afin de faciliter la prise de décisions RH quotidiennes par les managers et les échanges d'informations entre managers/RH puis de faire évoluer les pratiques et les outils RH si des dysfonctionnements sont identifiés

Mettre en conformité les processus RH en appliquant le cadre légal, réglementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel (affichage, règlement intérieur, paie...) afin de garantir la performance du système de gestion RH ;

Déployer les outils RH relatifs à la gestion opérationnelle (exemple déclaration via net-entreprises d'un accident du travail) et à l'administration du personnel (exemple tableau de suivi des formations obligatoires) pour gérer les éléments constitutifs du parcours professionnel (questions de sécurisation des parcours)

Identifier et accompagner les acteurs du dialogue de l'entreprise (CSE...) et de la branche professionnelle en veillant à la mise à jour de l'agenda des négociations collectives tant obligatoires que facultatives afin de garantir un dialogue social

Manager l'équipe RH en organisant le travail en équipe (organiser et planifier, coordonner, déléguer) afin de favoriser la performance du service RH.

Identifier les thématiques sensibles (exemple absentéisme, harcèlement, santé au travail, relations amoureuses au travail...) en organisant des réunions préparatoires avec les différentes parties prenantes du dispositif de gestion opérationnel du personnel (eg. managers, spécialistes RH, instances représentatives) et en surveillant les indicateurs sociaux (réalisation d'enquête interne) afin de caractériser les mésusages ou dysfonctionnements du système de GRH et de management

Veiller à la continuité et à la qualité du dialogue social en surveillant les indicateurs de climat social (exemple nombre de démissionnaires) et le respect des processus d'échanges avec les partenaires sociaux (établissement des faits, analyse, prise de décision) afin de garantir la performance sociale et économique de l'entreprise (création de valeurs)

Elaborer un plan de communication relatif à la politique sociale de l'entreprise (RSE-GRH) en reprenant les indicateurs opérationnels (exemple baromètre RH) pour informer les opérationnels (managers, salariés) et les parties prenantes extérieures (publication sur le site internet corporate)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38442BC03 — Déployer une gestion des emplois et de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Effectuer un diagnostic stratégique d'impacts sur les activités, emplois, articulations fonctionnelles, plans de formation et formes de mobilité en s'appuyant sur les outils descriptifs (pyramide des âges, cartographie des emplois...) en effectuant une veille informationnelle (fonctionnement organisationnel) pour initier une démarche de gestion des emplois et des compétences (prévisionnelle ou prospective) en lien avec les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif

Comparer les pratiques de l'entreprise actuellement déployées (tensions compétences-métiers...) aux tendances décrites par les organismes extérieurs (prospective métier par exemple) en appliquant les méthodologies relatives aux études emplois et compétences (entretien, statistiques...) pour évaluer les besoins réels à long terme (quantitatif et qualitatif)

Organiser le recueil des informations sur les différents niveaux de gestion (individu, métier, équipe, département, secteur...) en respectant les méthodes rattachées au déploiement de ce type de politique RH (méthode traditionnelle par étapes pour la GPEC par exemple) afin de construire une démarche globale cohérente de GEC

Définir les populations cibles de la démarche GEC (talents, experts, CSP...) en mobilisant des outils d'enquête/recueil /audits afin de cerner les attentes et les besoins en intégrant une conception large de carrière et de parcours (par exemple une mobilité géographique pour des jeunes femmes cadres doit intégrer la gestion du temps de famille)

S'assurer de la pertinence de la démarche globale de GEC en intégrant les mesures d'impacts des politiques (par exemple ROI) dès la phase d'élaboration d'un plan de formation ou d'un dispositif de mobilité afin de garantir la continuité des dispositifs sur le long terme

Définir des critères/indicateurs sociaux liés aux problématiques identifiées (choix de la mesure de l'absentéisme) en identifiant les sources internes (données chiffrées et/ou verbatims) permettant de recueillir l'information afin de dresser un tableau de la situation sociale

Elaborer des outils RH relatifs au suivi des emplois, des compétences, des carrières et des formations (soit descriptifs soit prospectifs) en utilisant la méthodologie adaptée au fonctionnement de l'entreprise et des métiers (par exemple CEREQ) afin de cartographier l'existant, les parcours (mobilité) mais également l'évolution (croisement âge/détenteurs des compétences cœur métier)

Identifier les besoins en termes de compétences (en se référant à une lecture multi-niveaux : compétences individuelles, compétences collectives, compétences groupe métiers...) en utilisant la méthodologie adaptée à l'entreprise ou à la fonction (approches ergonomique, juridique, socio, gestion...) pour construire un diagnostic RH prenant en considération les spécificités (population, bassin d'emploi...)

Définir le cadre d'actions RH

(discrimination, égalité, diversité...) en incluant une analyse des leviers et des conséquences des actions envisagés afin d'informer et de former les parties prenantes (salariés, managers, CSE, médecine du travail...) en veillant au cadre opératoire qu'il soit juridique, normatif ou organisationnel (de nombreux thèmes RH exigent une définition par l'entreprise elle-même du sujet traité, du périmètre d'action et des outils à mobiliser)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38442BC04 — Accompagner et conseiller les managers et les opérationnels dans le déploiement des outils RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les facteurs de contingence de l'entreprise puis ceux impactant la fonction RH (sectoriel, organisationnel, service, équipe) en utilisant la méthode d'analyse par contingence ou la méthode d'analyse environnementale (en fonction de la stratégie d'entreprise) afin d'identifier des principes de management et de GRH « contingentés »

Définir la problématique RH (problème d'attractivité par exemple) en utilisant la méthodologie, adaptée au thème RH (CATWOE Reverse Brainstorming diagramme d'affinités...)

afin de d'identifier les causes (Ishikawa dans une logique de responsabilité RH ou diagramme de relations dans une conception partenariale)

Caractériser le problème RH

(périmètre concerné, caractéristiques sociologiques de ce périmètre...)

identifié à l'aide d'indicateurs RH (quantitatifs et/ou qualitatifs) afin d'identifier diverses solutions en liant la possibilité d'actions RH (matrice de décision, diagramme/arbre, matrice de découverte) ; Communiquer de façon intelligible les solutions envisagées/identifiées aux différentes parties prenantes au moyen de document de synthèse (lors par exemple de CSE) afin de permettre l'établissement d'un plan d'actions avec une visibilité pour chaque PP de sa responsabilité

Analyser l'existant (processus, pratiques et outils RH) au moyen des méthodologies d'enquête terrain/audit/enquête sociale (l'entretien semi-directif, l'observation, l'analyse de documents et le questionnaire) afin d'établir des hypothèses de réussite (bon déroulement) ou d'échec (défauts, risques) - plus généralement des conclusions sur la probabilité que la réalisation RH aboutisse

Identifier les actions (recruter, licencier) à mener en déterminant les personnes impliquées (périmètre concerné mais également les décideurs/chaîne de décision) afin de caractériser des conséquences sur le management / l'opérationnel (en se référant tant aux missions fonctionnelles qu'aux conditions d'exercice)

Expliciter le plan d'actions pour la résolution des problématiques RH identifiées afin de favoriser l'engagement de l'ensemble des personnes concernées (approche par les comportements organisationnels / fédérer autour d'un projet)

Coordonner les activités RH entre la fonction RH, les autres fonctions appui et la fonction managériale afin de suivre et contrôler les mises en œuvre en définissant des objectifs et critères de réussite et au moyen d'un échéancier, planification afin de mieux préciser les rôles et les responsabilités mais également d'harmoniser les actions (entre direction et souplesse ; entre devoir et autonomie)

Effectuer une veille sur les pratiques et outils RH (jurisprudence, convention collective, actualité généraliste RH...) en intégrant une analyse des pratiques existantes dans d'autres entreprises par rapport à celles de son organisation (exemple adhésion ANDRH) afin de s'informer en amont des évolutions pour les intégrer dans son champ de travail (garantir la pérennité des processus RH)

Formuler des préconisations ou des axes d'amélioration des pratiques/outils RH en veillant à bien hiérarchiser les priorités, à identifier la faisabilité et à mesurer les risques afin d'ajuster les pratiques aux contraintes extérieures (lois...) et intérieures (besoins opérationnels) tout en optimisant les processus RH (système d'amélioration continue)

Communiquer de l'état des lieux ou des effets d'une politique de GRH aux différentes parties prenantes internes (salariés, managers, DG, CSE...) au moyen des dispositifs internes de communications RH les plus adaptés à la cible

(affichage, voie électronique, réunions préparatoires...) afin de permettre la prise d'initiative, la remise en question des « anciennes » pratiques et de fédérer autour du projet

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Responsable ressources humaines exerce ses fonctions dans tous secteurs d'activités et toutes tailles d'entreprises.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable des ressources humaines (RRH)

Responsable du personnel ou Responsable de l'administration du personnel

Responsable d'un service RH : recrutement, formation...

Responsable ou Chargé du développement des RH

Responsable ou Chargé des relations sociales

Responsable ou Chargé des relations au travail

Chargé d'un processus RH : formation, recrutement, emploi & carrière, sirh, communication RH, paie, rémunération ou relation écoles

Coordinateur RH

Adjoint au chef du service personnel

Adjoint 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 Titre RNCP de niveau 6 en relation avec la spécialité Ressources Humaines.

Accès direct à la formation pour les titulaire d'un Titre RNCP de niveau 5 ou 6 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 :
Titre RNCP de niveau 6 et plus hors spécialité Ressources Humaines : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114
Titre RNCP de niveau 5 en relation avec la spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG001, FPG104, FPG114
Titre RNCP de niveau 5 hors spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114, CFA109 ou CCG101, FPG001 ou FPG003.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE
Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels externes

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	21/12/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	21/12/2028
Date de dernière délivrance possible	21/12/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	230	3	99 %	79 %
2020	121	1	99 %	73 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Responsable ressources humaines, Niveau 6, Cnam

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38442/>

Où se former

Formations référencées	72
Organismes	12
Régions couvertes	11
Prix indicatif	550 € – 13 650 €
Durée	60 – 950 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	4
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	2
Départements couverts	3
Organismes certifiés Qualiopi	3
Sessions	de 09/2026 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	43
Parcours menés à terme	29
Taux d'achèvement	67 %
Période	03/2024 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	50
Montant total engagé	82 041 €
Coût moyen par dossier	1 641 €
Durée moyenne	112 h

Période	02/2024 – 07/2026
France compétences	92 %
France Travail	4 %
Reste à charge titulaire	4 %

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