

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 1360**

### Intitulé

*L'accès à la certification n'est plus possible*

Responsable en management et développement des ressources humaines

Nouvel intitulé : Responsable en management et direction des ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Institut de Gestion Sociale (IGS)	Président du jury national du titre et Directeur de l'établissement préparant la certification

### Niveau et/ou domaine d'activité

**I (Nomenclature de 1969)**

**7 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

315n Etudes et prévisions, établissement de stratégies

**Formacode(s) :**

### Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Les responsables en management et développement des ressources humaines sont des généralistes de la fonction ressources humaines qui travaillent en appui au management opérationnel. Ils sont capables d'assurer directement, ou de faire assurer sous leur contrôle, l'ensemble des fonctions liées à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise. A ce titre, ils mettent en place et pilotent la mise en oeuvre d'une politique ressources humaines cohérente et adaptée à la stratégie de l'entreprise :

- établissement des différents éléments de la rémunération globale et aide au manager opérationnel dans la détermination des augmentations salariales,
- pilotage d'une démarche de diagnostic organisationnel et humain
- pilotage ou participation au changement en proposant des actions appropriées,
- mise en place d'un système d'appréciation de performance,
- appui au développement des équipes,
- mise en place de dispositifs de gestion et de développement de compétences individuelles,
- fiabilisation des pratiques en gestion de personnel, conduite de négociations sociales.

CAPACITES OU COMPETENCES ATTESTEES - Participer à la démarche stratégique de l'entreprise en concevant et mettant en oeuvre une politique ressources humaines

- Concevoir, conduire ou accompagner un projet de changement ayant des dimensions humaines
- Etablir une politique de rémunération globale à partir d'une connaissance du coût et de l'impact des différents éléments en termes d'attraction, motivation et fidélisation des salariés
- Définir un système d'objectifs et un processus d'évaluation de performance
- Identifier des besoins en compétences, concevoir un programme d'évaluation et de développement de compétences intégrant les aspects recrutement, mobilité, formation ...
- Assurer des formations et du coaching auprès des managers dans l'objectif des les aider à évaluer, motiver et développer leurs équipes
- Concevoir une stratégie de relations sociales et mener des négociations.
- Elaborer une démarche de qualité et de fiabilité à la gestion du personnel.

### Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Tous les secteurs d'activité sont concernés.

Les diplômés exercent des fonctions de responsable des ressources humaines dans une unité de grande entreprise (fonction généraliste rattachée au directeur d'unité), d'adjoint au DRH voire DRH dans une moyenne entreprise. Ils peuvent également occuper des postes de responsables de service : de formation, de gestion des carrières, de rémunérations, de relations sociales etc., dans des entreprises de taille importante. Ils peuvent également bien que ce ne soit pas une orientation prioritaire du titre, occuper des fonctions de consultants dans des grands cabinets conseil orientés ressources humaines.

**Codes des fiches ROME les plus proches :**

M1503 : Management des ressources humaines

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

- La certification comporte dix composantes :
1. Compétences liées aux activités de construction et de pilotage de ressources humaines en liaison avec la stratégie de l'entreprise
  2. Compétences liées à la détermination et au pilotage d'une politique de rémunération.
  3. Compétences liées à l'accompagnement des changements organisationnels et humains dans l'entreprise.
  4. Compétences liées à l'appui au management opérationnel dans le management de la performance.
  5. Compétences liées à l'appui au management opérationnel dans le développement des équipes.
  6. Compétences liées au pilotage et au développement des compétences individuelles et collectives et à l'accompagnement de la gestion de carrières.

7. Compétences liées à l'optimisation de la gestion de personnel
8. Compétences liées à la négociation dans les relations sociales
9. Compétences transversales
10. Compétences liées à la synthèse et à la mise en oeuvre

Celles-ci sont évaluées selon cinq grandes modalités :

1. Mises en situation professionnelles (exercices et cas d'application d'entreprise, jeux de rôles, simulations informatisées) animées par des professionnels et spécialistes de la RH
2. Contrôles d'acquis techniques et méthodologiques (examens écrits ou informatisés, oraux)
3. Entretien d'appréciation et de développement validant la mission en entreprise (questionnaire et entretien tuteur école, tuteur entreprise.
4. Mémoire de recherche appliqué
5. Projet collectif

**Validité des composantes acquises : 3 an(s)**

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Jury national titres IGS : - Un Professeur d'Université (spécialité RH) qui préside le jury, - Deux professionnels (Directeurs de Ressources Humaine), - Le directeur de la filière IGS, - Le directeur délégué de l'IGS . Chaque responsable de programme présente et propose au jury les étudiants devant recevoir le titre en ayant validé l'ensemble des obligations et soumet à l'arbitrage du jury les autres cas.
En contrat d'apprentissage	X	Idem.
Après un parcours de formation continue	X	Idem.
En contrat de professionnalisation	X	Idem.
Par candidature individuelle		X
Par expérience dispositif VAE prévu en 2004	X	- Un représentant d'organisation syndicale de salariés représentative au plan national, - Un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs représentative au plan national, - Deux cadres de la fonction ressources humaines en activité, - Un représentant de l'IGS (directeur de programme), présidé par un universitaire expert dans le domaine

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

**LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS**

**ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX**

#### Base légale

**Référence du décret général :**

**Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :**

Arrêté du 16 février 2006 publié au Journal Officiel du 5 mars 2006 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 5 mars 2006, jusqu'au 5 mars 2011.

**Référence du décret et/ou arrêté VAE :**

**Références autres :**

Arrêté du 8 janvier 1996 publié au Journal Officiel du 21 janvier 1996 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique sous l'intitulé 'Responsable du personnel et des relations du travail'.

Arrêté du 21 juillet 1999 publié au Journal Officiel du 30 juillet 1999 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique sous l'intitulé 'Responsable en Management et Développement des Ressources Humaines'

Arrêté du 3 octobre 2002 publié au Journal Officiel du 12 octobre 2002 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique.

Observations : L'homologation prend effet à compter du 1er janvier 1981 et jusqu'au 31 décembre 2003.

Décret n° 2004-171 du 19 février 2004 modifiant le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles (publié au Journal Officiel du 22 février 2004). La validité du titre est prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

#### **Pour plus d'informations**

##### **Statistiques :**

- 253 titres délivrés en 2005 - 122 étudiants,
- 87 participants de la formation continue temps plein ou partiel,
- 40 apprentis
- 4 participants dans le cadre de la VAE.

##### **Autres sources d'information :**

<http://www.igsparis.com>

##### **Lieu(x) de certification :**

GROUPE INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) - INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) 1, rue Jacques Bingen  
75017 Paris

##### **Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :**

- Paris : - 12, rue Alexandre Parodi 75010
- 1, Rue Jacques Bingen 75 017
- Lyon rue Sergent Michel Berthet 69009
- Toulouse 186, Route de Grenade 31 700 BLAGNAC

##### **Historique de la certification :**

Ancien libellé de la certification : - 'Responsable du personnel et des relations du travail' (Arrêté du 8 janvier 1996 publié au Journal Officiel du 21 janvier 1996)

**Certification suivante :** Responsable en management et direction des ressources humaines