

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 25575**

### Intitulé

Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU)

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Université Grenoble Alpes	Président de l'université

### Niveau et/ou domaine d'activité

**I (Nomenclature de 1969)**

**7 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

**Formacode(s) :**

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

Le Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU) a développé une expertise centrée sur la résolution des problèmes mettant en jeu la dimension humaine.

Le Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU) aura pour missions de diagnostiquer et de proposer des améliorations sur la manière dont la direction et l'encadrement d'une organisation managent, gèrent et animent leurs ressources humaines. Pour se faire, il pourra conseiller et intervenir sur toutes les questions traitant de la gestion des ressources humaines, de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'accompagnement et de la conduite du changement.

Les 5 principales activités exercées sont les suivantes :

- A1/ Diagnostic de la politique des ressources humaines, de ses dysfonctionnements et proposition d'axes d'amélioration
- A2/ Management et Gestion des Ressources Humaines
- A3/ Accompagnement et conduite du changement organisationnel
- A4/ Diagnostic et pilotage de la santé et sécurité au travail
- A5/ Gestion et développement d'une structure de conseil

Les capacités attestées :

A1/ Diagnostic de la politique des ressources humaines, de ses dysfonctionnements et proposition d'axes d'amélioration

- Elaborer et valider les outils de recueil de données appuyées sur les théories de la psychologie
- Traiter les données
- Elaborer et utiliser des méthodes d'enquêtes
- Construire, argumenter et vérifier des hypothèses de travail
- Analyser (auditer) la représentation sociale des salariés vis à vis de la politique RH
- Interpréter les résultats obtenus en s'appuyant sur les modèles théoriques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale
- Concevoir un plan d'amélioration
- Réaliser un rapport écrit et un support de présentation orale pour la restitution des résultats à des décideurs.

A2/ Management et Gestion des Ressources Humaines

- Analyser les emplois et les compétences
- Utiliser les différentes méthodes d'analyse des emplois (méthodes globales, méthodes analytiques, référentiels de compétences, analyse du travail réel)
- Etablir les référentiels de compétences
- Mettre en œuvre une démarche d'analyse des emplois (interview du titulaire, observation, démarche participative)
- Analyser les différents emplois selon une perspective de rémunération des ressources humaines
- Connaître le processus total du recrutement de l'élaboration de la fiche de poste à l'intégration du candidat

A3/ Accompagnement et conduite du changement organisationnel

- Construire un plan d'introduction du changement
- Repérer les différentes sources de résistance au changement
- Déterminer leurs impacts sur les hommes, leurs pratiques
- Exploiter les différents concepts théoriques et démarches méthodologiques
- Mener une étude de terrain, rechercher des sources bibliographiques, développer une démarche ad-hoc et analyser les données
- Bâtir une formation d'accompagnement au changement
- Utiliser la boîte à outils de la qualité

A4/ Diagnostic et pilotage de la santé et sécurité au travail

- Concevoir et animer les campagnes de prévention
- Enrichir l'analyse de l'accident (retour d'expérience) et la conception ergonomique des postes de travail en associant tous les acteurs de la situation à risque
- Diagnostiquer les souffrances au travail
- Identifier dans le travail ce qui cause des effets sur la santé

A5/ Gestion et développement d'une structure de conseil

- Comprendre les éléments en présence dans une situation de négociation
- identifier les 4 scénarios stratégiques d'une négociation

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

Le consultant pourra travailler aussi bien pour une petite entreprise, une PME, PMI ou une grande entreprise. Il pourra aussi être embauché dans un cabinet ou créer sa propre structure de conseil

Selon s'il travaille en tant qu'intervenant extérieur ou s'il est employé à un poste fixe, il sera plus ou moins spécialisé :

- en tant que salarié, il pourra être généraliste s'il occupe un poste de responsable ressources humaines car il en pilotera l'ensemble des fonctions, mais il pourra aussi se spécialiser s'il est responsable de la gestion de l'emploi et des carrières ou responsable du recrutement, par exemple.

- En tant qu'intervenant extérieur, il pourra, selon les choix qu'il effectue et ses compétences ou parcours parallèles, se spécialiser dans le domaine de la gestion des compétences, du recrutement, de la gestion du stress, du management de la qualité, etc...

Secteurs d'activité: Commerce, distribution – Services - Action sanitaire et sociale – informatique - Banque, assurance.- Industrie, BTP.- Collectivité locale.- administrations publiques.- Société de Conseil. Entreprise à caractère privé, public ou parapublic

Consultant en organisation, Consultant interne en organisation, Conseiller en recrutement, Responsable du recrutement, Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières, Responsable de la mobilité, Responsable du personnel, Conseiller en insertion ou en réinsertion professionnelle, Responsable de la formation en Entreprise, Auditeur social, Directeur des relations sociales ; Directeur des ressources humaines, Consultante en formation, Consultant en gestion de carrières, Responsable de l'organisation, Conseiller en organisation Manager en (gestion des) ressources humaines, Responsable ressources humaines, Chef du personnel, IPRP.

### Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

K2101 : Conseil en formation

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

- A1/ Diagnostic de la politique des ressources humaines, de ses dysfonctionnements et proposition d'axes d'amélioration
- A2/ Management et Gestion des Ressources Humaines
- A3/ Accompagnement et conduite du changement organisationnel
- A4/ Diagnostic et pilotage de la santé et sécurité au travail
- A5/ Gestion et développement d'une structure de conseil

Modalités d'évaluation :

. Les modalités d'évaluation après un parcours de formation se font :

- Par des études de cas
- Par des mises en situation professionnelles
- Par le mémoire professionnalisant

. Les modalités d'évaluation après un parcours de VAE se font par l'analyse de preuves rédigées par le candidat et présentées à un jury qui détermine l'étendue de la validation

### Validité des composantes acquises : 5 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	30 % de professionnels 70 % d'intervenants dans la formation Un président professeur d'université
En contrat d'apprentissage	X	
Après un parcours de formation continue	X	30 % de professionnels 70 % d'intervenants dans la formation Un président professeur d'université
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	

Par expérience dispositif VAE prévu en 2006	X	Président du jury : un enseignant-chercheur Responsable du diplôme concerné par la demande 1 ou 2 enseignants de la filière (enseignant référent de la composante) 2 professionnels : parité employeur/salariés Conseillère Validation/Formation Continue (observateur)
---	---	---

	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 7 août 2008 publié au Journal Officiel du 27 août 2008 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau I, sous l'intitulé Manager en ressources humaines et en organisation, avec effet au 27 août 2008, jusqu'au 27 août 2013.

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

##### Références autres :

Arrêté du 25 février 2016 publié au Journal Officiel du 17 mars 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Modification du nom de l'organisme certificateur.

Arrêté du 29 juillet 2014 publié au Journal Officiel du 9 août 2014 modifié par arrêté du 17 juillet 2015 publié au Journal Officiel du 25 juillet 2015 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau I, sous l'intitulé Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU), avec effet au 27 août 2013, jusqu'au 09 août 2019.

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

15 certifiés par an

##### Autres sources d'information :

<http://www.upmf-grenoble.fr/formation/les-diplomes/autres/>

<http://www.upmf-grenoble.fr>

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

Université Grenoble Alpes

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

Université Grenoble Alpes, Pierre Mendés France et Université de Lyon, Louis Lumière

##### Historique de la certification :

Intitulé "Manager ressources humaines et organisation, spécialité management psychologique des organisations".

**Certification précédente :** Consultant en organisation : facteur humain et changement (DU)