

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 11652**

Intitulé

Responsable en ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Association St-Yves - Université catholique de l'Ouest - Faculté des sciences humaines et sociales - Institut des sciences du travail	Directeur

Niveau et/ou domaine d'activité

II (Nomenclature de 1969)

6 (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 responsable en ressources humaines est un professionnel en mesure de:

1. Manager la fonction RH globale et le développement des ressources humaines
2. Administrer les processus de recrutement, d'intégration et de mobilité
3. Administrer les personnels, du temps de travail à la rémunération
4. Encadrer et gérer les IRP et les espaces de négociation sociale
5. Définir et diriger la politique de formation et de développement des compétences
6. Piloter les processus de contrôle des risques professionnels, de respect des normes d'hygiène et sécurité et de santé au travail

Les compétences ou capacités attestées :

Manager la fonction RH globale et le développement des ressources humaines

- Contribuer en équipe de direction, à définir la Politique et la Stratégie RH dans un cadre de RSE, en légitimant le positionnement de la fonction RH et par sa propre posture éthique de RRH
- Analyser stratégiquement des situations d'organisations en termes de :
 - o évolution des besoins de formation et en matière de politique de formation
 - o réglementation en vigueur et la négociation collective : utilisation et manipulation des sources du droit du travail
 - o rémunération, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - o stratégies de recrutement, de communication, de négociation sociale, de gestion des effectifs et du temps de travail
- Élaborer des outils de pilotage et de reporting (Indicateurs sociaux, tableaux de bord, pyramides des âges, arbres de compétences, plans de formation, bilan social et sociétal.
- Conduire les projets RH et l'organisation du travail en équipe.
- Manager une petite équipe RH et tenir un budget RH pour son service, ou son équipe
- Piloter le système d'information RH et développer les compétences numériques en RH
- Organisation la communication RH et/ou la communication interne

Administrer les processus de recrutement, d'intégration et de mobilité

- Maîtriser les processus de recrutement dans ses aspects administratif, psychologique, technique (fiche de poste, offre d'emploi)...
- Maîtriser les normes législatives et conventionnelles applicables aux recrutements.
- Maîtriser et conseiller en matière d'application du droit du travail/du droit de la sécurité sociale, dans leurs chapitres relatifs à la contractualisation de la relation de travail.

Administrer les personnels, du temps de travail à la rémunération

- Conseiller et contrôler l'application des normes légales et conventionnelles relatives à la gestion du temps de travail et à la rémunération.
- Maîtriser l'identification des articulations entre les aspects juridiques, sociaux, financiers de la rémunération. Ingénierie de la paie.
- Maîtriser l'utilisation d'au moins un logiciel de gestion informatisée de la paie.
- Maîtriser la gestion et le suivi administratif des contrats de travail : de la contractualisation à la rupture ou au départ à la retraite.
- Gérer, planifier et contrôler le temps de travail, dans un contexte donné.

Encadrer et gérer les IRP et les espaces de négociation sociale

- Piloter les activités de gestion des IRP, dans le cadre des normes légales et conventionnelles relatives aux relations collectives de travail :
 - o Accords et conventions collectives,
 - o Statuts et rôles des IRP,
 - o Conflits et réorganisations d'entreprises,
 - o Obligations de consultations,
 - o Droit de la négociation d'entreprise
- Administrer les relations collectives de travail.

Définir et diriger la politique de formation et de développement des compétences

- Diagnostiquer à un niveau stratégique les besoins à court, moyen et long terme en matière de formation professionnelle continue.
- Administrer les processus formation : de l'analyse des besoins à l'évaluation des effets.
- Construire et gérer le budget formation dans le cadre de la politique de formation définie.

- Conseiller dirigeants, collègues et salariés sur les dispositifs de financement de la FPC : plan de formation, CPF, CIF, VAE...).
- Élaborer d'un diagnostic sur la politique formation d'une organisation dans un contexte donné, en lien avec le développement des compétences
- Conduire les projets de GPEC

Piloter les processus de contrôle des risques professionnels, de respect des normes d'hygiène et sécurité et de santé au travail

- Maîtriser l'analyse des problématiques hygiène et sécurité dans l'entreprise d'un point de vue RH (implications juridiques, sociales, risques de contentieux, organisation du travail...)
- Prendre des initiatives, détecter des situations problématiques et y apporter des réponses appropriées et réalistes.
- Initier, construire et conduire les projets Hygiène et Sécurité et à améliorer les conditions de travail.
- Analyser les risques professionnels et à élaborer les dispositions utiles pour les couvrir

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

Ce professionnel peut exercer en qualité de RRH dans une structure de petite taille ou en qualité d'adjoint RH dans une structure plus grande. Il trouve sa place dans :

- Les TPE et PME ou PMI de l'agriculture, de l'industrie et des services
- L'Economie sociale et solidaire (Associations d'insertion, Groupements d'employeurs, coopératives et mutuelles)
- Le secteur Médico-social (Établissements hospitaliers, maisons de retraite, centres socio-éducatifs, etc.)...
- Le conseil et services aux entreprises (SSII ; expertise comptable et cabinet de conseil et formation)
- L'Intérim et l'interim d'insertion, les agences d'emploi.

Responsable des Ressources Humaines - RRH

Adjoint ou Adjointe au directeur ou à la directrice des ressources humaines

Chargé ou Chargée de formation en entreprise

Chargé ou Chargée de l'emploi et des compétences

Chargé ou Chargée de recrutement et mobilités

Chargé ou Chargée de paye

Chargé ou Chargée des relations et du dialogue social

Chargé ou Chargée d'emploi et d'insertion professionnelle

Consultant ou Consultante en Ressources Humaines

Formateur ou Formatrice en Ressources Humaines

Responsable emploi, formation et compétences

Responsable des relations sociales

Responsable santé - sécurité

Responsable paye

Responsables des carrières et mobilités professionnelles

Directeur ou directrice de groupements d'employeurs, de structures sociales, de cabinets conseils

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

M1501 : Assistanat en ressources humaines

M1806 : Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information

Réglementation d'activités :

Codes de déontologie ou d'éthique en Ressources Humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Bloc UC 1 Compétences « Managériales et transversales »

UC1.1 Gouvernance RH : participer à, ou piloter l'élaboration des politiques et stratégies RH

UC1.2 Conduite de projets RH : piloter les projets de développement RH

UC1.3 Gestion d'équipe RH : coordonner et développer une équipe RH en PME

UC1.4 Communication RH : assurer l'information RH, développer la communication sociale

UC1.5 RH Numériques : compétences numériques RH et développer l'information stratégique RH

Bloc UC 2 Compétences « Techniques du métier RH »

UC2.1 Recrutement : recruter des collaborateurs et développer les mobilités professionnelles

UC2.2 Rémunération : organiser la rémunération globale et développer la reconnaissance au travail

UC2.3 Formation et compétences : Gérer la formation, les emplois, les compétences et les parcours

UC2.4 Relations sociales : Gérer les relations avec les IRP et développer le dialogue social

UC2.5 Santé au travail : prévenir les risques professionnels et développer la RSE

Bloc UC 3 Compétences « Se professionnaliser en RH tout au long de la vie »

UC3.1 Réaliser une mission RH

UC3.2 Résoudre une problématique RH complexe

UC3.3 Se professionnaliser et prouver ses compétences RH

La certification peut être obtenue par la validation des Blocs de compétences UC1 + UC2 + UC3.

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 11652 - Bloc UC 3 Compétences « Se professionnaliser en RH tout au long de la vie »</p>	<p>Descriptif : UC3.1 Réaliser une mission RH UC3.2 Résoudre une problématique RH complexe UC3.3 Se professionnaliser et prouver ses compétences RH Modalités d'évaluation : Une mission RH est réalisée et évaluée par le tuteur; Un mémoire professionnel est soutenu devant un jury; Un dossier professionnel (Portfolio, journal d'éthique, environnement personnel de veille et d'apprentissage, badges de compétences, dossier de synthèse de pratiques professionnelles) est soutenu devant un jury.</p>
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 11652 - Bloc UC 1 Compétences « Managériales et transversales »</p>	<p>Descriptif : UC1.1 Gouvernance RH : participer à, ou piloter l'élaboration des politiques et stratégies RH UC1.2 Conduite de projets RH : piloter les projets de développement RH UC1.3 Gestion d'équipe RH : coordonner et développer une équipe RH en PME UC1.4 Communication RH : assurer l'information RH, développer la communication sociale UC1.5 RH Numériques : compétences numériques RH et développer l'information stratégique RH Modalités d'évaluation : Un rapport de synthèse et sa soutenance sur les dossiers formalisés en UC 1.1, UC 1.2, UC 1.3, UC 1.4, UC 1.5 sont évalués en fin de cursus.</p>
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 11652 - Bloc UC 2 Compétences « Techniques du métier RH »</p>	<p>Descriptif : UC2.1 Recrutement : recruter des collaborateurs et développer les mobilités professionnelles UC2.2 Rémunération : organiser la rémunération globale et développer la reconnaissance au travail UC2.3 Formation et compétences : Gérer la formation, les emplois, les compétences et les parcours UC2.4 Relations sociales : Gérer les relations avec les IRP et développer le dialogue social UC2.5 Santé au travail : prévenir les risques professionnels et développer la RSE Modalités d'évaluation : Un rapport de synthèse et sa soutenance sur les dossiers formalisés en UC 2.1, UC 2.2, UC 2.3, UC 2.4, UC 2.5 sont évalués en fin de cursus.</p>

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	o Président de jury (professionnel), o Un professionnel des ressources humaines, o Le responsable de la certification, o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.

En contrat d'apprentissage	X	En projet. Si ce projet se concrétise : o Président de jury (professionnel), o Un professionnel des ressources humaines, o Le responsable de la certification, o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.
Après un parcours de formation continue	X	o Président de jury (professionnel), o Un professionnel des ressources humaines, o Le responsable de la certification, o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.
En contrat de professionnalisation	X	o Président de jury (professionnel), o Un professionnel des ressources humaines, o Le responsable de la certification, o Le responsable de la filière RH de l'Institut des Sciences du travail Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.
Par candidature individuelle	X	o Président de jury (professionnel), o Un professionnel des ressources humaines, o Le responsable de la certification, o Le responsable de la filière RH de l'IPSA. Le jury peut être complété par d'autres professionnels extérieurs à la certification.
Par expérience dispositif VAE prévu en 2008	X	Deux professionnels dont le président du jury, associés au responsable de la Filière RH de l'Institut des Sciences du Travail et au responsable de la certification.

	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 3 décembre 2010 publié au Journal Officiel du 22 décembre 2010 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau II, sous l'intitulé Responsable en ressources humaines avec effet au 22 décembre 2010, jusqu'au 22 décembre 2015.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 30 août 2016 publié au Journal Officiel du 07 septembre 2016 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour quatre ans, au niveau II, sous l'intitulé "Responsable en ressources humaines" avec effet au 22 décembre 2015, jusqu'au 07 septembre 2020.

Pour plus d'informations

Statistiques :

- Statistiques : 87 % des titulaires de la certification travaillent dans la fonction RH, dont
 - 40% sur des postes de Responsable RH ou assimilés,
 - 45% dans des postes d'expertise (chefs de services RH, chefs de projet RH, chargés de missions RH) et de conseil interne ou externe en ressources humaines
 - 15% comme assistants RH.
- Le jour d'obtention de la formation, entre 75 et 85% des titrés sont en poste, sans délai de recherche d'emploi.

La majorité des titrés connaît une progression de responsabilités immédiates ou dans les 2 ans suivant la formation, et une croissance de salaire significative (*de + 16% par an durant les 4 à 7 années suivantes*) dans la fonction RH.

Autres sources d'information :

Page de présentation de la formation sur le site de l'UCO :

<http://www.uco.fr/formation/diplomes/titre-rncp-responsable-en-ressources-humaines-niveau-ii-titre-reconnu-par-l-etat--1030.kjsp>

Université Catholique de l'ouest

Lieu(x) de certification :

Association St-Yves - Université catholique de l'Ouest - Faculté des sciences humaines et sociales - Institut des sciences du travail : Pays de la Loire - Maine-et-Loire (49) [ANGERS]

UCO- Faculté de Droit Economie Gestion , 3, place André Leroy, BP 10808 49008 ANGERS

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

- UCO- Faculté de Droit Economie Gestion, 3, place André Leroy, BP 10808 49008 ANGERS, France
- UCO - Campus Pacifique : Institut Supérieur de l'Enseignement Privé de Polynésie - BP 305 - 98713 PAPEETE
- Institut de formation supérieure MESLAY - La Guyonnière - 85000 MONTAIGU
- ACCIPIO - CFA CCI Nantes St Nazaire - 3, boulevard Bâtonnier Cholet - CS 40414 - 44104 NANTES CEDEX 4

Historique de la certification :

Ce titre, créé en 2004 par la commission de formation permanente et le conseil académique de l'Université Catholique de l'Ouest, est délivré à Angers depuis 2005. Il s'est appuyé sur une enquête de besoins auprès des chefs d'entreprises et de l'ANDRH. Il évolue avec la transformation des activités des responsables RH dans les entreprises, notamment l'évolution des lois, la Responsabilité Sociale des Entreprises, la digitalisation de la fonction RH.