

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 32009**

### Intitulé

Manager de politiques et stratégies des ressources humaines

#### AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION

Institut catholique de Paris (ICP)

#### QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION

Recteur de l'ICP

### 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

Le(la) *Manager de politiques et stratégies de ressources humaines* est porteur d'une vision sociale des organisations, et de valeurs éthiques fondées sur le développement humain comme source de performance collective. Il(elle)s'implique dans la recherche de compromis entre les différentes logiques en tension (financière, productive, sociale, environnementale) et a une capacité d'influence sur les choix stratégiques de l'organisation.

Dans le cadre de ses activités, ce(tte) professionnel(le) des ressources humaines :

- définit ou participe à la définition de la stratégie RH de l'entreprise en tenant en compte des enjeux de performance de responsabilité sociale et une vision éthique
- définit, pilote et met en oeuvre des politiques RH en cohérence avec la stratégie de l'entreprise (Formation, Recrutement, GPEC, Rétribution/Contribution, Administration du personnel..)
- encadre des équipes et impulse des projets RH (mise en place, pilotage et suivi)
- conseille et appuie les responsables opérationnels dans les différents domaines RH (administration du personnel, relations sociales, développement RH)
- sensibilise et conseille l'encadrement sur les aspects juridiques et la législation sociale (veille sociale, appui au traitement des non conformités)
- anime le dialogue social (suivi des instances, assurer les relations et les négociations avec les partenaires sociaux, préparer les accords, conseiller la direction de l'entreprise..)
- manage les impacts RH des transformations : diagnostic (social, organisationnel, psychosociologique), appui à la conduite du changement, accompagnement des collaborateurs (individuels et collectifs)
- met en oeuvre des projets innovants en lien avec la législation sociale (politique diversité, égalité professionnelle, droit à la déconnexion, qualité de vie au travail..)
- manage les impacts RH et l'internationalisation des activités

#### **1 - Elaborer et défendre une stratégie RH ; influencer sur la stratégie globale**

- Analyser une stratégie d'organisation
- Appréhender les évolutions globales du monde du travail et des organisations
- Elaborer des stratégies et des politiques RH en prenant en compte les évolutions de l'environnement et les enjeux de performance de la structure
- Comprendre les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH
- Influencer sur la stratégie d'entreprise et la stratégie RH

#### **2 - Concevoir, piloter et mettre en oeuvre des processus et politique RH**

- Réaliser un diagnostic de la situation (sur un domaine RH)
- Traduire en projet, en processus une analyse de la situation ou une commande de Direction
- Elaborer, piloter et mettre en oeuvre une politique RH (recrutement, formation, rémunération et protection sociale, GPEC, prévention des risques professionnels, diversité et interculturalité) en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation
- Gérer les impacts RH de l'internationalisation des activités

#### **3 - Accompagner et impliquer les acteurs dans les processus de changement**

- Réaliser un diagnostic organisationnel et social (d'une unité, d'un service, une organisation)
- Enrichir les représentations des acteurs en présence grâce à ce diagnostic
- Analyser le système d'acteurs et de leurs relations
- Expliciter les dynamiques collectives et individuelles (facteurs de motivations et d'engagement)
- Contribuer à la conduite du changement et aux actions de transformation des organisations en impliquant les acteurs concernés
- Elaborer une stratégie d'accompagnement du changement

#### **4 - Animer le dialogue social (partenaires sociaux, équipes de travail, organisation)**

- S'approprier, traduire et diffuser les textes de la législation sociale
- Construire et négocier de nouveaux accords en lien avec la législation et la stratégie de l'entreprise
- Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux
- Appuyer et conseiller les managers dans les différents domaines RH
- Animer le travail collaboratif (au sein de ses équipes RH et en appui aux managers pour leurs propres équipes)

## 5 - Développer sa posture Ethique d'acteur RH et son intelligence relationnelle

- Conduire des entretiens en intégrant la multidimensionnalité des interactions, en conscience des enjeux relationnels et des dynamiques subjectives
- Animer une réunion en prenant appui sur la compréhension de la dynamique de groupe
- Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes
- Développer son écoute, Communiquer en tenant compte du cadre de référence des interlocuteurs, adapter son style de communication en fonction du public - Décrypter le fonctionnements et les dynamiques de groupes
- Travailler en anglais
- Ajuster sa posture, son style de leadership en lien avec les enjeux de la situation
- Intégrer dans les actes RH du quotidien les enjeux éthiques

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

Ces métiers s'exercent dans tous les secteurs d'activité de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif. Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines dédié). Les professionnels RH issus de ce diplôme interviennent soit de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil, soit de l'intérieur comme membre à part entière des équipes RH.

Différents métiers de la fonction Ressources Humaines, qu'ils(elles) soient généralistes ou spécialistes, contenant plus spécifiquement une dimension stratégique et une responsabilité d'encadrement : responsable ressources humaines, adjoint(e) du DRH, responsable du développement RH, responsable recrutement, responsable/adjoint(e) formation, responsable/adjoint paie, responsable/ adjoint(e) mobilité et carrières, responsable/adjoint(e) du développement social, responsable/adjoint(e) aux relations sociales, responsable/adjoint à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, responsable de la communication interne, consultant(e) RH, consultant(e) conduite du changement, chargé(e) d'étude (emploi et rémunérations, carrières...), chargé(e) de la gestion des expatriés, chargé(e) de mission handicap, chargé(e) de mission diversité, chef(fe) de projet RH (ex : relations écoles).

### Codes des fiches ROME les plus proches :

M1502 : Développement des ressources humaines

M1503 : Management des ressources humaines

### Modalités d'accès à cette certification

#### Descriptif des composantes de la certification :

Les composantes de la certification sont :

- Elaborer et adapter des politiques et stratégies RH aux regards des évolutions de contexte et des enjeux de performance
- Concevoir, piloter et mettre en oeuvre es processus et politiques RH
- Accompagner, Impliquer les acteurs dans les processus de changement
- Animer le dialogue social
- Développer sa posture éthique d'acteur RH et son intelligence relationnelle

#### Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 32009 - Accompagner, Impliquer les acteurs dans les processus de changement	<p><u>Compétences évaluées</u> :- S'approprier, traduire et diffuser les textes de la législation sociale</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Construire et négocier de nouveaux accords en lien avec la législation et la stratégie de l'entreprise</li><li>- Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux</li><li>- Appuyer et conseiller les managers dans les différents domaines RH</li><li>- Animer le travail collaboratif (au sein de son équipes RH et en appui aus managers pour leurs propres équipes)</li></ul> <p><u>Modalités d'évaluation</u> : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance</p> <p><u>Modalité de certification</u> : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 3ème bloc de compétences.</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 32009 - Développer sa posture éthique d'acteur RH et son intelligence relationnelle</p>	<p><u>Compétences évaluées</u> : - Conduire des entretiens en intégrant la multidimensionnalité des interactions, en conscience des enjeux relationnels et des dynamiques subjectives  - Animer une réunion en prenant appui sur la compréhension de la dynamique de groupe  - Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes  - Développer son écoute, Communiquer en tenant compte du cadre de référence des interlocuteurs, adapter son style de communication en fonction du public - Décrypter le fonctionnement et les dynamiques de groupes  - Travailler en anglais  - Ajuster sa posture, son style de leadership en lien avec les enjeux de la situation  - Intégrer dans les actes RH du quotidien les enjeux éthiques</p> <p><u>Modalités d'évaluation</u> : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance</p> <p><u>Modalité de certification</u> : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 5ème bloc de compétences.</p>
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 32009 - Concevoir, piloter et mettre en oeuvre des processus et politiques RH</p>	<p><u>Compétences évaluées</u> : - Réaliser un diagnostic organisationnel et social (d'une unité, d'un service, une organisation)  - Enrichir les représentations des acteurs en présence grâce à ce diagnostic  - Analyser le système d'acteurs et de leurs relations  - Expliciter les dynamiques collectives et individuelles (facteurs de motivations et d'engagement)  - Contribuer à la conduite du changement et aux actions de transformation des organisations en impliquant les acteurs concernés  - Elaborer une stratégie d'accompagnement du changement</p> <p><u>Modalités d'évaluation</u> : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance</p> <p><u>Modalité de certification</u> : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 2nd bloc de compétences.</p>
<p>Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 32009 - Elaborer et adapter des politiques et stratégies RH au regard des évolutions de contexte et des enjeux de performance</p>	<p><u>Compétences évaluées</u> : - Analyser une stratégie d'organisation  - Appréhender les évolutions globales du monde du travail et des organisations  - Elaborer des stratégies et des politiques RH en prenant en compte les évolutions de l'environnement et les enjeux de performance de la structure  - Comprendre les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH  - Influencer sur la stratégie d'entreprise et la stratégie RH</p> <p><u>Modalités d'évaluation</u> : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance</p> <p><u>Modalité de certification</u> : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 1er bloc de compétences.</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 32009 - Animer le dialogue social	<p><u>Compétences évaluées</u> :- Animer le dialogue social avec les partenaires sociaux et au sein des équipes de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gérer les dimensions conflictuelles au sein d'un groupe</li> <li>- Animer une réunion</li> <li>- Mener une négociation, utiliser la médiation dans les relations ; faciliter la coopération</li> <li>- Prendre des décisions avec discernement et selon des principes éthiques</li> </ul> <p><u>Modalités d'évaluation</u> : Etude de cas, mises en situation, QCM, Exposés, Mémoire et soutenance</p> <p><u>Modalité de certification</u> : Attestation délivrée par l'ICP, signée par le Recteur de l'ICP pour ce 4ème bloc de compétences.</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	75% équipe enseignante, 25% professionnels(les) (tuteurs(trices) stages)
En contrat d'apprentissage	X	75% équipe enseignante, 25% professionnels(les) (tuteurs(trices) stages)
Après un parcours de formation continue	X	75% équipe enseignante, 25% professionnels(les) (tuteurs(trices) stages)
En contrat de professionnalisation	X	75% équipe enseignante, 25% professionnels(les) (tuteurs(trices) stages)
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2013	X	2 membres de l'équipe enseignante (50%), 2 professionnels(les) extérieurs(es) (50%) dont 1 représentant(e) employeur(euse) et 1 représentant(e) salarié(e)

	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 12 août 2013 publié au Journal Officiel du 27 août 2013 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau I, sous l'intitulé "Manager de politiques et stratégies des ressources humaines" avec effet au 01 septembre 2009, jusqu'au 27 août 2018.

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

##### Références autres :

Arrêté du 11 décembre 2018 publié au Journal Officiel du 18 décembre 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour 3 ans, au niveau II, sous l'intitulé "Manager de politiques et stratégies des ressources humaines" avec effet au 27 août 2018, jusqu'au 18 décembre 2021.

*En vertu de l'article 22 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les titulaires entrés dans le dispositif préparant à cette certification avant le 18 décembre 2018 peuvent se prévaloir de l'enregistrement au niveau I de leur certification.*

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

Entre 25 et 30 étudiants par niveau (1ère année et 2ème année)

<http://www.icp.fr/fr/formations/l-insertion-professionnelle-a-l-institut-catholique-de-paris/enquetes-et-etudes>

**Autres sources d'information :**

Enquêtes annuelles d'insertion professionnelle menées par le service de l'insertion professionnelle de l'ICP (DIP)

Site web de l'ICP

**Lieu(x) de certification :**

Institut catholique de Paris (ICP) : Île-de-France - Paris ( 75) [Paris]

Institut Catholique de Paris - 21 rue d'Assas - 75006 Paris

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

Institut Catholique de Paris - 21 rue d'Assas - 75006 Paris

**Historique de la certification :**