

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 17278**

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

Vice recteur

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 *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 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 professionnel des ressources humaines :

- élabore des stratégies et politiques RH prenant en compte des enjeux de performance, de responsabilité sociale et d'une vision éthique
- accompagne / implique les acteurs dans les processus de changement
- pilote et met en œuvre des stratégies et politiques RH en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation
- anime le dialogue social (partenaires sociaux, équipes de travail, organisation)
- gère les RH à l'international.

Le titulaire possède les compétences suivantes :

1 - Stratégie : élaborer et défendre une stratégie RH ; influencer sur la stratégie globale

- Analyser une stratégie d'organisation
- Analyser une situation complexe et prendre des décisions pertinentes au regard des enjeux éthiques
- Identifier les enjeux de la RSE et les traduire dans une stratégie RH
- Elaborer des propositions en vue d'une meilleure prise en compte des équilibres sociaux ; argumenter

2 - Processus de changement : conduire un diagnostic, identifier des impacts, accompagner et impliquer les acteurs

- Recueillir des données, les analyser et les interpréter : produire un diagnostic d'organisation
- Identifier les dimensions impactées par un projet de changement, notamment les impacts sociaux
- Effectuer une cartographie des acteurs et repérer leur dynamique par rapport au changement
- Elaborer un dispositif d'accompagnement des acteurs en fonction des éléments identifiés

3 - Piloter et mettre en œuvre une stratégie de développement RH

- Identifier les conséquences RH d'une stratégie d'entreprise
- Qualifier une situation présente et définir une situation souhaitée, proposer un plan d'actions (politique de recrutement, formation, rémunération, protections sociale, GPEC, gestion des risques professionnels), mettre en place des indicateurs / tableaux de bord de suivi.
- Etablir une cartographie des processus RH
- Identifier les sources d'information nécessaires au pilotage, participer à la conception et/ou à l'optimisation d'un SI RH
- Aider les responsables opérationnels à diagnostiquer une situation professionnelle individuelle ou collective, définir la problématique RH et aider à formuler des pistes d'amélioration
- Conduire un entretien individuel orienté vers le conseil ; conduire une réunion, une séquence de formation / sensibilisation aux problématiques RH

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

- Rechercher, structurer l'information relative à la législation sociale ; analyser, interpréter un texte réglementaire
- Présenter, expliquer la législation sociale à des non spécialistes
- Gérer des conflits par la médiation ; mener une négociation
- Elaborer une stratégie de communication

5 - Gérer les RH à l'international

- Proposer des dispositifs RH facilitant l'internationalisation
- Identifier l'impact de la diversité culturelle sur les processus RH
- Identifier les conséquences juridiques, sociales et fiscales des situations de détachement, d'expatriation et d'impatriation
- Animer un processus de gestion de la mobilité internationale, gérer le personnel expatrié.

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

Dimension stratégique

- Travaux de groupe : conception d'une stratégie RH
- Jeu d'entreprise : élaboration d'un Business Plan sur 5 ans
- Mémoire, partie I : identification des parties prenantes et de leurs enjeux
- Etude de cas sur la mise en place d'une politique RSE

Accompagnement / implication des acteurs dans les processus de changement

- Etudes de cas : élaborer un diagnostic socio-organisationnel
- Mémoire de stage : partie II-a consacrée à l'élaboration d'un diagnostic
- Consulting group : analyse du contexte et préparation d'une stratégie de changement
- Etude de cas : introduction d'un changement technologique, anticipation des impacts et proposition d'un plan d'accompagnement et d'implication des acteurs
- Mémoire de stage : partie II-b consacrée à l'élaboration d'une stratégie de changement et d'accompagnement des acteurs

Pilotage et mise en œuvre de stratégies et politiques RH

- Etude de cas : recruter les personnels et les intégrer, mettre en place l'entretien d'évolution professionnelle, bâtir un plan de formation, mettre en place une GPEC, se séparer de collaborateurs « indélébiles »
- Etude de cas : préparer un entretien de recrutement à partir d'un CV, d'une fiche de poste et d'un appel à candidature
- Travail de groupe : élaboration d'un plan de formation pour une organisation ; exposé du RH devant son PDG
- Etude de cas : adaptation d'une politique de rémunération
- Exposé oral à partir d'un cas présentant le système de protection sociale d'un pays
- Réalisation d'une cartographie de compétences
- Analyse d'un entretien filmé : consultation « souffrance au travail »
- Compte rendu analytique d'une série de témoignages et proposition d'approche en matière de prévention des risques professionnels
- Réalisation d'une note de lancement d'un projet de SIRH- Etude de cas sur l'analyse qualité d'un processus RH
- Jeux de rôle sur la conduite et l'animation de réunions

Animation du dialogue social (partenaires sociaux, équipes de travail, organisation)

- Exposés en binômes : analyse et interprétation de textes réglementaires- Analyse de données en lien avec les problématiques de diversité (religion, handicap...)
- Etude d'un contrat de travail pour un futur expatrié, propositions de re-rédaction
- Jeux de rôles relatifs aux situations de médiation et de négociation
- Etude de cas en collectif : élaboration d'une stratégie de communication

Gestion des RH à l'international

- Cas de développement d'une entreprise à l'international : note de présentation et recommandations adressées par le DRH à sa Direction Générale
- Résolution par écrit d'un cas (groupe de 3 étudiants) : prise de décision en contexte multiculturel
- Résolution de cas d'expatriation issu d'un service RH de mobilité internationale (individuel)
- Préparation et passage du TOEIC

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 (tuteurs stages)
En contrat d'apprentissage	X		Idem
Après un parcours de formation continue	X		75% équipe enseignante, 25% professionnels (tuteurs stages)
En contrat de professionnalisation	X		Idem
Par candidature individuelle		X	

Par expérience dispositif VAE prévu en 2013	X	2 membres de l'équipe enseignante (50%), 2 professionnels extérieurs (50%) dont 1 représentant métier et 1 représentant décideur
---	---	---

	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 :

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 la Direction de l'insertion professionnelle de l'ICP (DIP)

[Site web de l'ICP et de la FASSE](#)

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 :

Création du titre en 1988, délivrance de la 1ère certification en 1989

Création de l'association "Association des archevêques et évêques fondateurs et protecteurs de l'Institut Catholique de Paris" : JO du 20 mars 1923