

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 29833**

Intitulé

Responsable ressources humaines de grandes organisations

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
Entreprise et Personnel, institut d'études et de développement	Directrice générale

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 ou la Responsable Ressources Humaines de grandes organisations est en charge des problématiques transverses de la fonction ressources humaines, en appui des équipes opérationnelles. Il ou elle est le relais de la stratégie déployée par l'entreprise sur l'ensemble des problématiques posées

Ses activités sont:

Bloc 1 : Manager les transformations dans les organisations et la qualité de vie au travail

Bloc 2 : Accompagner les transformations et en piloter les indicateurs

Bloc 3 : Manager les relations avec les salariés de l'individuel au collectif

Le titulaire est capable de :

- Mobiliser les outils numériques ayant un impact significatif sur les usages au travail pour répondre à des besoins métiers.
- Mettre en œuvre un dialogue de qualité permettant d'identifier les leviers pour analyser le travail et l'organisation du travail, sur la base d'un diagnostic organisationnel.
- Préparer un plan d'action visant à améliorer la QVT ou en renforcer celle d'un projet à partir du cadre légal et réglementaire et des principaux signes de RPS.
- Produire une contribution à la stratégie de GPEC en étant force de proposition sur le niveau de GPEC à mettre en œuvre, dans le respect de la méthodologie identifiée.
- Sélectionner les outils ad hoc, notamment digitaux, à partir des grilles de représentation de la mobilité, et l'identification des enjeux de son organisation.
- Déterminer le sourcing de candidats, en réponse aux besoins de recrutement, tout en valorisant la marque employeur, en cohérence avec les objectifs de la GPEC.
- Construire le plan de formation et ses outils de suivi et de traçabilité en respectant le cadre légal et l'accord GPEC.
- Caractériser puis renforcer la coopération RH/manager en utilisant les différents leviers d'accompagnement du changement.
- Identifier les caractéristiques de la politique de rémunération de son entreprise, de l'analyse du bulletin de paye aux effets qui surenchérissent les coûts sociaux.
- Prioriser les indicateurs en vue d'un tableau de bord social synthétique et exploitable qui mette en discussion le climat social.
- Répondre de manière pertinente sur la règle de droit applicable / contrat de travail, accord collectif, un usage, une convention de branche
- Piloter la vie d'un contrat de réalisation à sa rupture, tenant compte du cadre légal et des procédures disciplinaires
- Mener les entretiens RH en respectant les process et les attitudes d'écoute
- Préparer et animer une réunion d'instance ou une négociation
- Définir une stratégie sociale à partir d'un plan d'action et après analyse du contexte et des acteurs, en exploitant les différents canaux de régulation sociale

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

Groupes nationaux et internationaux dans les secteurs industriels et de services, de plus de 300 salariés disposant d'établissements sur l'ensemble du territoire.

Responsable des ressources humaines

Responsable des ressources humaines en charge des relations sociales

Responsable du développement des ressources humaines

Responsable de projets RH

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 :

La certification comporte 3 blocs de compétences

Bloc 1 : Manager les transformations dans les organisations et la qualité de vie au travail.

Bloc 2 : Accompagner les transformations et en piloter les indicateurs.

Bloc 3 : Manager les relations avec les salariés de l'individuel au collectif.

Les évaluations se composent des études de cas et une étude professionnelle soutenue par le candidat.

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI	NON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		50% issus de l'autorité délivrant la certification - Directeur en charge de la formation - Intervenant RRH 50% de membres extérieurs - DRH ou RRH en activité
En contrat de professionnalisation		X	
Par candidature individuelle		X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2018	X		50% issus de l'autorité délivrant la certification - Directeur en charge de la formation - Intervenant RRH 50% de membres extérieurs - DRH ou RRH en activité

	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 31 janvier 2018 publié au Journal Officiel du 08 février 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau I, sous l'intitulé "Responsable ressources humaines de grandes organisations" avec effet au 02 janvier 2014, jusqu'au 08 février 2021.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Pour plus d'informations

Statistiques :

30 bénéficiaires en moyenne par an

Autres sources d'information :

[Présentation Cycle RRH](#)

Lieu(x) de certification :

26 rue Vernet

15008 Paris

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

Historique de la certification :