

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 16889**

Intitulé

Responsable ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
CESI	Directeur Général

Niveau et/ou domaine d'activité

II (Nomenclature de 1969)

6 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

315p Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (organisation, gestion)

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le métier de Responsable des ressources humaines se décline en six pôles d'activités majeurs :

Activité 1 : Manager le service RH

En tant que manager, le Responsable RH intègre les enjeux de l'entreprise et les besoins internes pour gérer son activité et développer le sens du service client interne au sein de son équipe. Il pilote l'activité et les projets RH et met en lumière les réalisations de l'équipe. Il garantit la performance du service : il définit les principaux indicateurs RH, participe à l'élaboration du budget de la politique ou des projets RH et mesure les effets de la politique RH sur l'activité de l'entreprise. Il anime son équipe et développe un réseau professionnel.

Activité 2 : Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques

Le Responsable RH est le relai privilégié de sa direction auprès de son équipe, il s'approprie les évolutions qu'elle impulse dans la transformation des modes de travail et concourt à leur déclinaison auprès des salariés. Il participe à la transition numérique de son entreprise en intégrant dans sa propre pratique professionnelle les outils digitaux, en analysant et traitant rapidement les données, et en favorisant leur appropriation par ses collaborateurs notamment. Il identifie et prévient les risques (sécurité, juridiques, sociaux) liés à leur utilisation.

Activité 3 : Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

Le Responsable RH analyse et développe l'attractivité employeur de l'entreprise (marque employeur) pour attirer les talents répondant à ses besoins de compétences. Il met en place les actions utiles pour le recrutement des collaborateurs et conduit, seul ou avec les managers concernés, les entretiens de recrutement.

Il développe la diversité dans l'entreprise et en assure la promotion auprès des managers pour inscrire son action dans une culture d'« Entreprise citoyenne » et respecter le cadre légal.

Activité 4 : Identifier et développer les compétences

Le Responsable RH s'approprie les enjeux et les évolutions de l'entreprise pour anticiper les besoins en compétences futures et attirer les compétences rares ou sensibles.

Il analyse les données issues des outils de pilotage de la GPEC (pyramide des âges, ancienneté, cartographie métiers, entretiens annuels/professionnels, observatoire métiers de la branche, etc.) pour repérer les risques de perte ou d'obsolescence des compétences et répondre aux enjeux de pérennité de l'entreprise. Dans un contexte réglementaire changeant, il assure la gestion et le pilotage des formations nécessaires dans une optique d'investissement. Au travers de son action, il concourt à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en collaboration avec les managers.

Activité 5 : Sécuriser les relations individuelles et collectives

La sécurisation des relations sociales et la mesure des risques juridiques, économiques et sociaux constituent l'une des clés de la pérennité d'une entreprise pour anticiper les difficultés et maintenir le climat social. Le Responsable RH est garant des pratiques en matière de droit du travail que ce soit au niveau des managers ou au niveau des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, etc.). Il gère les conclusions et ruptures de contrats de travail dans l'entreprise au travers des types de contrats mais aussi des négociations à conduire. Il organise et facilite la concertation avec les partenaires sociaux et assure un environnement de travail favorable pour les salariés dans le respect du cadre légal.

Activité 6 : Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

Même s'il n'est pas le seul, la politique de rémunération est un important facteur d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs. Le Responsable RH est chargé de construire un système de rémunération attractif et réaliste dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés. Il conduit des analyses des données sociales de l'entreprise et un benchmark sur les politiques de rémunération dans sa branche d'activité pour se positionner avantageusement par rapport aux entreprises concurrentes. Il est aussi garant de la bonne administration du processus de paie et du SIRH (recueil de données utiles, paie et déclarations). Enfin, il organise et conduit les négociations obligatoires avec la direction et les partenaires sociaux.

Le/La titulaire de la certification est capable de :

Bloc 1 : Manager le service RH-Formation

- Encadrer une équipe RH en veillant à développer les talents
- Conduire un projet RH et accompagner le changement
- Gérer le budget et évaluer la performance du service et/ou des projets RH
- Développer son réseau professionnel

Bloc 2 : Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques

-S'approprier les mutations générées par les évolutions numériques et digitales dans son entreprise

-Accompagner la transition numérique et digitale de son entreprise

Bloc 3 : Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

-Recruter les talents dont l'entreprise a besoin sur son territoire

-Promouvoir et gérer la diversité au sein de l'entreprise

Bloc 4 : Identifier et développer les compétences

-Anticiper les besoins en compétences en contribuant à la démarche GPEC de l'entreprise

-Piloter l'investissement formation

-Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs

Bloc 5 : Sécuriser les relations individuelles et collectives

-Sécuriser les conclusions et les ruptures de contrats de travail

-Animer les relations sociales dans l'entreprise

-Anticiper et gérer les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

-Prévenir et gérer les conflits collectifs RH

Bloc 6 : Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

-Elaborer un système de rémunération attractif

-Assurer le pilotage économique de la masse salariale

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

Tous secteurs d'activités et de branches professionnelles, toutes tailles et statuts d'entreprise.

Les emplois occupés peuvent être :

-Responsable Ressources Humaines

-Chargé(e) de mission/projet RH

-HR business ou unit

-Responsable développement RH

-Chargé(e) de développement RH

-Responsable Administration du Personnel/Paie

-Responsable du contrôle de gestion social

-HR analytic

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Les évaluations sont réalisées sous forme d'études de cas, applications professionnelles, mémoire professionnel et soutenance.

Pour viser la certification professionnelle complète, le candidat doit valider les 6 blocs ci-dessus, rédiger un mémoire professionnel et le présenter oralement devant un jury de professionnels, en se basant sur une expérience en entreprise de 4 mois, consécutifs ou non.

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 16889 - Accompagner la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques	Compétences attestées : -S'approprier les mutations générées par les évolutions numériques et digitales dans son entreprise -Accompagner la transition numérique et digitale de son entreprise Modalités d'évaluation : Etude de cas : diagnostic de la maturité collaborative et des opportunités numériques d'une entreprise
Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 16889 - Identifier et développer les compétences	Compétences attestées : -Anticiper les besoins en compétences en contribuant à la démarche GPEC de l'entreprise -Piloter l'investissement formation -Sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs Modalités d'évaluation : Etude de cas d'une GPEC

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 16889 - Sécuriser les relations individuelles et collectives	<p>Compétences attestées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sécuriser les conclusions et les ruptures de contrats de travail -Animer les relations sociales dans l'entreprise -Anticiper et gérer les Risques Psycho-Sociaux (RPS) -Prévenir et gérer les conflits collectifs RH <p>Modalités d'évaluation :</p> <p>Etude de cas d'une entreprise connaissant une réorganisation qui génère des mouvements de personnel et des négociations avec les IRP</p>
Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 16889 - Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH	<p>Compétences attestées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recruter les talents dont l'entreprise a besoin sur son territoire -Promouvoir et gérer la diversité au sein de l'entreprise <p>Modalités d'évaluation :</p> <p>Application professionnelle en entreprise avec rédaction d'un dossier écrit, présenté à l'oral : analyse du processus de recrutement</p>
Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 16889 - Manager le service RH-Formation	<p>Compétences attestées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encadrer une équipe RH en veillant à développer les talents -Conduire un projet RH et accompagner le changement -Gérer le budget et évaluer la performance du service et/ou des projets RH -Développer son réseau professionnel <p>Modalités d'évaluation :</p> <p>Mission en entreprise avec rédaction et soutenance d'un mémoire professionnel</p>
Bloc de compétence n°6 de la fiche n° 16889 - Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique	<p>Compétences attestées :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaborer un système de rémunération attractif -Assurer le pilotage économique de la masse salariale <p>Modalités d'évaluation :</p> <p>Application professionnelle en entreprise avec rédaction d'un dossier écrit, présenté à l'oral : analyse de la politique de rémunération</p>

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.
En contrat d'apprentissage	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.
Après un parcours de formation continue	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.
En contrat de professionnalisation	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.
Par candidature individuelle	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.
Par expérience dispositif VAE prévu en 2005	X	Jury national unique composé de 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification du CESI et de 2 professionnels du secteur d'activité concerné.

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 11 février 2004 publié au Journal Officiel du 18 février 2004 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans.

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Références autres :

Arrêté du 30 juillet 2018 publié au Journal Officiel du 07 août 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau II, sous l'intitulé "Responsable ressources humaines" avec effet du 16 juin 2018, jusqu'au 07 août 2023.

Arrêté du 24 mai 2013 publié au Journal Officiel du 16 juin 2013 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau II, sous l'intitulé "Responsable ressources humaines" avec effet au 16 juin 2013, jusqu'au 16 juin 2018.

Arrêté du 8 juillet 2009 publié au Journal Officiel du 21 juillet 2009 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour quatre ans, au niveau II, sous l'intitulé Chargé(e) des ressources humaines avec effet au 21 juillet 2009, jusqu'au 21 juillet 2013.

Arrêté du 9 décembre 2002 publié au Journal Officiel du 18 décembre 2002 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique. L'homologation prend effet à compter du 1er janvier 1991 et jusqu'au 31 décembre 2003.

Arrêté du 31 juillet 2000 publié au Journal Officiel du 11 août 2000 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique : homologation sous l'intitulé 'Responsable en gestion des ressources humaines ', titre délivré par l'IEMS.

Arrêté du 5 avril 1995 publié au Journal Officiel du 4 mai 1995 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique : homologation sous l'intitulé 'Certificat d'application professionnelle en gestion des ressources humaines', titre délivré par l'IEMS.

Pour plus d'informations

Statistiques :

305 certifiés par an en moyenne

Autres sources d'information :

www.cesi.fr

<http://www.cesi.fr>

Lieu(x) de certification :

CESI

30 rue Cambronne

75015 Paris

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

- Etablissement d'Aix-en-Provence : Europôle de l'Arbois - Pavillon Martel - Av. Louis Philibert - BP 30 - 13545 Aix-en-Provence cedex 04
- Etablissement d'Angoulême : 40 route de la Croix du Milieu - 16400 La Couronne
- Etablissement d'Arras : 7 rue Diderot - 62000 Arras
- Etablissement de Bordeaux : 264 bd. Godard - CS 90113 - 33070 Bordeaux cedex
- Etablissement de Brest : 2 av. de Provence - 29200 Brest
- Etablissement de Dijon : 10 allée André Bourland - Parc Technologique de la Toison d'Or - 21000 Dijon
- Etablissement de Grenoble : Inovallée - 7 chemin du Vieux Chêne - 38240 Meylan
- Etablissement de La Rochelle : Bâtiment Lab In'Tech - 8 rue Isabelle Autissier - 17140 Lagord
- Etablissement du Mans : Immeuble Newton - 44 av. F-Auguste Bartholdi - 72000 Le Mans
- Etablissement de Lille : Campus SKEMA - Avenue Willy Brandt - 59777 Euralille
- Etablissement de Lyon : 19 av. Guy de Collongue - 69 134 Ecully Cedex
- Etablissement de Montpellier : 169 rue Georges Auric - ZAC de Tournezy - 34070 Montpellier
- Etablissement de Nancy : 2 bis rue de Crédence - 54600 Villers-lès-Nancy
- Etablissement de Nantes : 1 av. Augustin-Louis Cauchy - Campus de la Chantrerie - CS 10793 - 44307 Nantes Cedex 03
- Etablissement de Nice Sophia Antipolis : 1240 route des Dolines - Buropolis 1 - 06560 Sophia Antipolis
- Etablissement d'Orléans : 1 allée du Titane - 45100 Orléans
- Etablissement de Paris-Nanterre : 93 bld de la Seine BP 602 - 92006 Nanterre
- Etablissement de Pau : 8 rue des Frères d'Orbigny - 64000 Pau
- Etablissement de Reims : 7 bis av. Robert Schuman - 51100 Reims
- Etablissement de Rouen : 1 rue G. Marconi - Parc de la Vatine - 76130 Mont-Saint-Aignan
- Etablissement de Saint-Nazaire : Boulevard de l'Université - Campus de Gavy Océanis - BP 152 - 44603 Saint-Nazaire

- Etablissement de Strasbourg : 2 allée des Foulons - Parc Club des Tanneries - 67380 Strasbourg Lingolsheim
- Etablissement de Toulouse : 16 rue Magellan - 31670 Labège

Historique de la certification :

Certification précédente : Chargé(e) des ressources humaines