DIPLÔME

Titre RNCP Niveau 6 Responsable ressources humaines

Code : CPN0400A



Niveau d'entrée : Bac + 2
Niveau de sortie : Bac + 3, Bac + 4
ECTS : 60
Diplôme national
Oui

Déployabilité
Apprentissage : Fomation pouvant se suivre en apprentissage
A la carte : Formation pouvant s'effectuer au rythme de l'élève, en s'inscrivant aux unités du cursus
Package : Formation pouvant se suivre en s'inscrivant à un "package" (groupe d'enseignements indissociables)
Contrat de professionnalisation : Formation pouvant se suivre en contrat de professionnalisation

Objectifs pédagogiques

Ce Titre RNCP Responsable des Ressources Humaines vise à développer la capacité à concevoir et mettre en place des dispositifs, pratiques et outils RH. Pour ce faire, il favorise :

- L'enrichissement des **connaissances tant théoriques qu'empiriques** en inscrivant l'auditeur dans un processus de recueil et d'analyse de l'information relative aux politiques, outils, dispositifs et pratiques RH ;
- La maîtrise de **différentes méthodologies** à des fins communicationnelles et informationnelles ;
- Le développement **des capacités en audit/diagnostic stratégique**, **organisationnel et social** afin d'établir des préconisations RH.

- La possibilité de se **spécialiser** en vue de répondre aux **défis RH actuels** : formation des adultes, conditions de travail, risques psychosociaux, égalité professionnelle, gestion des talents, gestion des générations et de l'intergénérationnel, numérique et GRH, GPEC et territoire...

Perspectives Professionnelles : En fonction de la structure organisationnelle, le champ d'action du RRH varie, allant du statut de spécialiste à celui de généraliste. Les titulaires du titre pourront ainsi exercer les métiers de : Adjoint au DRH, Responsable de l'administration du personnel, Responsable des Ressources Humaines, Responsable d'une politique RH (recrutement, formation, emploi et carrière, relations sociales etc.). En externe, ils pourront travailler au sein de différentes organisations (eg. cabinet de conseil) ou administrations (eg. Di(r)eccte) : Métiers d'intervention (Actions d'accompagnement et/ou de montage de projets), Métiers d'inspection (Concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail).
Passerelles vers d'autres diplômes CNAM : **permet la poursuite d'études en deuxième année du Master Gestion des Ressources Humaines Transformations numériques (MR0108).**
Vous pouvez également viser le DIE Responsable du développement des ressources humaines en écosystème dynamique (DIE5700A).

Compétences et débouchés

- Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH
- Gestion opérationnelle des RH
- Conseil en gestion des emplois et développement des compétences
- Déploiement en situation professionnelle de deux politiques RH

Méthodes pédagogiques

Les enseignements théoriques, couplés à des mises en application en travaux dirigés et travaux pratiques sur matériels et logiciels métiers permettront une professionnalisation rapide. L'espace numérique de formation du Cnam (Moodle) permet à chaque enseignant de rendre accessible des ressources spécifiques à ses enseignements. Des modalités plus détaillées seront communiquées au début de chaque cours.

Prérequis et conditions d'accès

Accès direct à la formation pour les auditeurs ayant un diplôme Bac+3 en relation avec la spécialité Ressources Humaines.
Accès direct à la formation pour les auditeurs diplômés d'un **BAC+2 ou BAC+3** hors spécialité RH ayant obtenu le **certificat de compétence Gestionnaire de paie** (CC11600A) ou **le certificat de compétence Assistant(e) RH** (CC4100A). Les auditeurs ayant obtenu le certificat de compétence Gestionnaire de paie doivent cependant suivre DRS102 (Droit relations collectives).
Accès avec prérequis pour les autres. Des unités d'enseignement supplémentaires seront ainsi demandées pour les auditeurs diplômés d'un :

- **Bac+3 et plus hors spécialité Ressources Humaines** : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114
- **Bac+2 en relation avec la spécialité RH** : DRS101, DRS102, FPG001, FPG104, FPG114
- **Bac+2 hors spécialité RH** : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114, CFA109 ou CCG101, FPG001 ou FPG003.

* Pensez à la VAPP ! * N'oubliez pas d'intégrer les prérequis lors de la constitution de votre demande VAE ! *

* Pensez à suivre FPG003 si le titre s'inscrit dans un projet professionnel de transition, de reconversion ou d'insertion professionnelle.*
* Pensez au Compte activité - CPF *

Organisation du parcours :
Il est fortement conseillé aux auditeurs de commencer leurs parcours par les UE de prérequis (si concernés) puis FPG102 (Concevoir, mettre en œuvre les pratiques de GRH), FPG105 (TIC & GRH) et FPG108 (Gestion des talents).
Les auditeurs ayant obtenu FPG105 dans le cadre du parcours GRH de la licence générale Droit Economie Gestion du CNAM doivent à la place obtenir MSE102 (Management et organisation de l'entreprise) ou MSE101 (Management processus et organisation de l'entreprise) ou DNT104 (Droit des TIC).
Les UE FPG106 et FPG107 clôturent donc le parcours. Attention,l'UE FPG107 exige un travail personnel conséquent. Il est conseillé de suivre 3 UE par semestre.
Enfin, la **rédaction du rapport d'expériences/d'activités (UA)** exige également un travail personnel conséquent. Deux situations sont envisagées :

- **1ère situation** : Dans mon parcours, j'ai contribué au développement de deux politiques RH - rédiger un rapport d'activités (états de service à produire).
  - l'auditeur a exercé des activités professionnelles couvrant au minimum 2 domaines de la GRH, au sein d'un service rattaché à la DRH et pendant un minimum de 2 ans ;
  - il n'a exercé dans le domaine RH que pendant 1 an (2 domaines RH) mais détient une expérience professionnelle hors RH de 2 ans minimum.

Pensez à demander des états de service à votre employeur (eg. fiche de poste signée par l'employeur) et/ou un certificat indiquant la périodicité et les missions effectuées !

- **2ème situation :**
  - L'auditeur ne répond pas aux critères d'expériences susmentionnés mais a exercé des activités professionnelles hors domaine RH pendant au minimum 1 an cumulé (CDD, missions d'intérim...) et quelques missions en RH au sein d'une fonction RH ou en appui à la fonction RH (manager). Dans ce cadre, il devra effectuer un stage de 3 à 6 mois en fonction de ses activités professionnelles passées. Il devra rédiger un rapport de stage en présentant succinctement son parcours puis en se focalisant sur les missions réalisées dans ce cadre professionnel.

Une méthodologie du rapport d'activités/d'expériences est disponible en ligne pour vous aider dans cette démarche (onglet formations - titres&certificats).
http://innovation.cnam.fr/

MENTIONS OFFICIELLES

Code RNCP
38442

Date d'enregistrement au RNCP
21/12/2023

Date de l'échéance de l'enregistrement au RNCP
21/12/2028

Mots-clés

Ressources humaines et organisation

Développement des compétences

Gestion de carrière

Gestion des ressources humaines

Rémunération

Administration et gestion du personnel

Gestion des compétences

Gestion des emplois et des compétences

Mobilité professionnelle

Recrutement

Méthode et techniques en ressources humaines

Organisation du travail

Talent

Informations complémentaires

Type de diplôme

Titre RNCP Niveau 6 (ex niveau II)

Code NSF

315 - Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Codes ROME

Chargé / Chargée de l'emploi et des compétences[M1502]
Conseiller / Conseillère en développement des carrières[M1502]
Responsable des Ressources Humaines -RRH-[M1503]

Formacode

Vie et gestion des organisations [110]
Recrutement [33060]
Gestion ressources humaines [33054]

Code du parcours

CPN0400A

Modules d'enseignement

- Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation
- Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1
- Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail
- Clinique de l'activité et psychologie du travail
- Conception et pilotage d'une action de formation
- Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH
- Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique
- Droit de la sécurité sociale
- Expertise stratégique en GRH
- Gestion de la diversité en ressources humaines
- Gestion des talents et compétences à l'ère de l'IA générative
- GRH, dialogue social et transformations des organisations
- Introduction à l'Ergonomie : développement du travail, santé, performance et conception
- L'organisation & ses modèles : Panorama
- Les techniques de base de l'audit de rémunération et de l'audit social
- Management et organisation des entreprises
- Mémoire d'expérience professionnelle
- Organisation du travail et des activités
- Psychodynamique et psychopathologie du travail
- SIRH
- Travaux pratiques en ressources humaines

Blocs de compétences

Un bloc de compétences est constitué d'un ensemble d'Unités qui répond aux besoins en formation de l'intitulé du bloc.
Les unités ci-dessus sont réparties dans les Blocs de compétences ci-dessous.
Chaque bloc de compétences peut être validé séparément.

Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH
CPN04B10

Déployer une gestion des emplois et de développement des compétences
CPN04B30

Mettre en place et piloter la gestion opérationnelle des RH en intégrant la transformation des processus RH
CPN04B20

Accompagner et conseiller les managers et les opérationnels dans le déploiement des outils RH
CPN04B40