Responsable ressources humaines

Vous souhaitez participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH, superviser la gestion opérationnelle des RH et apporter vos conseils en gestion des emplois et développement des compétences.

Intitulé officiel : Titre RNCP Niveau 6 Responsable ressources humaines

Présentation

Publics / 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 ;

Mis à jour le 12-02-2024

Fin d'accréditation au 21-12-2028

Code : CPN0400A

Titre RNCP Niveau 6

Responsabilité nationale : EPN16 - Innovation / Bérangère CONDOMINES

Niveau CEC d'entrée requis : Niveau 5 (ex Niveau III)

Niveau CEC de sortie : Niveau 6 (ex Niveau II)

Mode d'accès à la certification :

- Validation des Acquis de l'Expérience
- Formation continue

NSF : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi (315)

Métiers (ROME) : Chargé / Chargée de l'emploi et des compétences (M1502) , Conseiller / Conseillère en développement des carrières (M1502) , Responsable des Ressources Humaines -RRH- (M1503)

Code répertoire : RNCP38442

Code CertifInfo : 52900

Contact national :

EPN16 Innovation

2 rue conté
39.2.61
75003 Paris
01 58 80 86 39
Molka hedhli
molka.hedhli@lecnam.net

- 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/

Objectifs

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

- 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

Enseignements

Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH	FPG102
Expertise stratégique en GRH	FPG106
Travaux pratiques en ressources humaines II	FPG107
L'organisation & ses modèles : Panorama (1)	DSY101
Gestion des talents et IA générative	FPG108
SIRH	FPG105

10 crédits à choisir parmi :

Organisation du travail et des activités	DSY005
Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation	FAD142
Santé, performance et développement au travail	ERG105
Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1	ERG135
Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail	HSE101
Droit de la sécurité sociale	DRS104
Conception et pilotage d'une action de formation	FAD118
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225
Management et organisation des entreprises	MSE102
GRH, dialogue social et transformations des organisations	FPG109
Les techniques de base de l'audit de rémunération et de l'audit social	FPG117
Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique	FPG226
Clinique de l'activité et psychologie du travail	PST106
Psychodynamique et psychopathologie du travail	PST120

Mémoire d'expérience professionnelle	UA232B

Blocs de compétences

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
CPN04B10 RNCP38442BC01 Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH	Identifier et mettre en œuvre les outils, pratiques ou dispositifs relatifs aux politiques RH (recrutement, appréciation du personnel, formation, paie/rémunération, emploi et carrière/mobilité, dialogue social, gestion de la diversité ; condition de travail/santé au travail). Contribution à l'élaboration de la politique de management des ressources humaines en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif Ajustement des actions RH aux caractéristiques de son champ d'actions les stratégies RH Définition des plans d'actions en développant si besoin des outils Elaboration d'un plan de communication destiné aux parties prenantes :
CPN04B20 RNCP38442BC02 Gestion opérationnelle des RH	Appliquer de façon critique les technologies de l'information et de la communication à la GRH, élaborer un plan de communication interne et externe en faisant preuve, entre autres, de capacité à structurer ses propos (écrit et oral), à s'exprimer de manière claire (lisible, concise, non ambiguë) et à soutenir une argumentation. Appliquer le cadre légal, règlementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel (affichage, règlement intérieur, paie…). Déployer les outils RH relatifs à la gestion opérationnelle permettant d'appréhender les éléments constitutifs du parcours professionnel (dossier du personnel, déclarations administratives, registres, évaluation du personnel, paie, gestion des congés…). Identifier les acteurs du dialogue social et s'informer sur l'agenda des négociations collectives. Organiser le travail en équipe pour favoriser la performance du service RH: organiser et planifier, coordonner, déléguer Appliquer le cadre légal Déployer les outils RH, Politiques/outils relatifs à l'administration du personnel Analyser l'existant en vue d'adapter la gestion opérationnelle aux attentes stratégique de l'organisation : analyser, organiser, établir un cahier des charges Ajuster les systèmes d'information en gestion des ressources humaines (SIRH) pour anticiper les besoins Informer, expliciter, vulgariser pour favoriser l'utilisation du système d'information au niveau des appuis RH (par exemple les managers)
	L'expérience professionnelle doit correspondre, en durée, en nature et en niveau, aux exigences du titre RNCP – Responsable Ressources Humaines. En durée : · Minimum de deux ans en Ressources Humaines · Minimum de deux ans d'expérience professionnelle hors domaine et un an dans la fonction RH

CPN04B30 RNCP38442BC03 Déploiement en situation professionnelle de deux politiques RH (Compétences personnelles et interpersonnelles)	· Une expérience hors domaine RH significative. Dans ce cas, un stage en relation avec le diplôme visé sera exigé en complément. En nature : Les activités professionnelles valorisées dans le cadre de ce rapport doivent couvrir plusieurs domaines de la GRH (2 domaines) et être exercées au sein d'un service rattaché à la DRH En niveau : Les activités professionnelles valorisées dans le cadre de ce rapport doivent mettre en évidence les compétences acquises par l'auditeur. Ces compétences doivent être en adéquation avec les exigences attendues du titre (Bac +3/4). A ce niveau, l'auditeur doit concevoir, élaborer et conduire un projet en vue de répondre à une problématique organisationnelle. Le guide méthodologique complet est disponible en ligne : http://innovation.cnam.fr/formations/titres-certificats/
CPN04B40 RNCP38442BC04 Conseil en gestion des emplois et développement des compétences	Acquérir des méthodologies permettant de recueillir, analyser et structurer l'information RH en vue d'établir un diagnostic RH, des préconisations et/ou des plans d'actions (cf. audit) ; s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur une problématique RH donnée en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH afin de proposer une instrumentation et/ou un ajustement des pratiques RH en adéquation avec le contexte organisationnel. Création ou pilotage des actions en lien avec la gestion des emplois et des compétences en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif Elaboration des audits (eg. absentéisme, diversité, handicap, santé au travail, condition de travail) liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi Développement des outils RH en fonction des besoins identifiés en termes gestion des compétences et des emplois, de gestion des carrières et/ou de gestion de la formation