Responsable du développement RH

Être responsable du développement RH en devenant acteur de l'écosystème de l'entreprise : vers de nouvelles opportunités de gestion !

Intitulé officiel : Diplôme d'établissement Responsable du développement des ressources humaines en écosystème dynamique

Présentation

Publics / conditions d'accès

Public visé :

- Diplômé(e)s Titre RNCP niveau 6 Responsable Ressources Humaines (CPN0400A) ;
- Diplômé(e)s d'un master 1 (RH, psychologie du travail et des organisations, droit social…).

Expérience requise dans le domaine.

- ***Situation 1 :***
  - 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 !

- ***Situation 2 :***
  - L'auditeur ne répond pas aux critères d'expériences susmentionnés mais a exercé des activités professionnelles hors domaine RH pendant au minimum 1 an (cumulées) 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. http://innovation.cnam.fr/

Objectifs

Accompagner le renouvellement stratégique de la fonction RH inscrite dans une écologie globale de l'entreprise.

Ainsi, l'entreprise est perçue comme un écosystème composé d'une communauté de **partenaires** en **interrelations** (collaborateurs, partenaires sociaux, actionnaires, clients, fournisseurs, ONG, acteurs territoriaux, etc.) et évoluant dans un environnement complexe mêlant **dynamisme**, **interdépendance** et **incertitude**. La fonction RH et ses différents métiers se positionnent pour **conduire ce renouvellement stratégique en créant de nouvelles opportunités.**

Pour ce faire, les politiques et outils doivent prendre en considération l'évolution des frontières :
- Frontière spatiale : les notions de territoire de l'entreprise et, plus particulièrement, du lieu de travail évoluent via les phénomènes d'externalisation, de collaboration

Mis à jour le 01-04-2022

Code : DIE5700A

60 crédits

Diplôme d'établissement

Responsabilité nationale : EPN16 - Innovation / Bérangère CONDOMINES

Niveau CEC d'entrée requis : Sans niveau spécifique

Niveau CEC de sortie : Sans niveau spécifique

Mode d'accès à la certification :

- Validation des Acquis de l'Expérience
- Formation continue

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

Métiers (ROME) : Adjoint / Adjointe au directeur des ressources humaines (M1503) , Chargé / Chargée du développement des ressources humaines (M1502)

Contact national :

EPN16 Innovation
2 rue conté
39.2.61
75003 Paris
01 58 80 86 39
Molka hedhli
molka.hedhli@lecnam.net

territoriale (eg. mise à disposition de salariés), de revitalisation du bassin d'emploi, de télétravail/travail nomade ;
- Frontière temporelle : avec la flexibilité des temps (horaires de travail, durées) ;
- Frontière sociale - dimension interpersonnelle : avec, d'une part, les actions d'inclusion et de diversité et, d'autre part, les dé nommés « externes internalisés »(intérimaires, consultants, salariés portés, etc.) ;
- Frontière sociale - dimension dialogue social : le dialogue social tend à intégrer de nouveaux acteurs tels que le territoire et, plus particulièrement, le Service Public de l'Emploi Local (eg. maison de l'emploi) ;
- Frontière sociale - dimension RSE : le champ de la responsabilité s'élargit afin de considérer l'impact sur son environnement au sens large et, conséquemment, la multitude des parties prenantes externes (eg. ONG, association, riverains, etc.) permettant aux salariés de s'engager dans des projets personnels et professionnels durant le temps de travail ou hors temps de travail (eg. congé solidaire, volontariat, mécénat de compétences) ;
- Frontière organisationnelle : les « nouvelles » formes organisationnelles exacerbent le collectif de travail temporaire (eg. en réseau, organique, en équipes, virtuelle, allégée) ;
- Frontière juridique : l'évolution des pratiques de corporate governance et, plus particulièrement, du pouvoir de direction de l'employeur tend vers la conception d'un pouvoir «partagé» (eg. groupement d'employeurs).

Ces éléments positionnent la fonction RH comme un ***acteur des transformations et une fonction créatrice de valeur intégrée*** (Reporting Intégré).

- **Etudes sur l'évolution de la fonction** (et, plus particulièrement des compétences recherchées) :
  - Verrier Gilles, Bourgeois Nicolas, « Chapitre 28. Des DRH capitalisant sur leur écosystème », dans : , *Les RH en 2030. 30 pistes concrètes pour réinventer l'entreprise*, sous la direction de Verrier Gilles, Bourgeois Nicolas. Paris, Dunod, « Hors collection », 2020, p. 254-261. URL : https://www.cairn.info/--9782100808380-page-254.htm
  - « The Future of Jobs 2018 », World Economic Forum, 2018.
  - APEC/ANDRH, Evolution de la fonction RH à travers les offres d'emploi de l'APEC, octobre 2017.
  - Cegos, Radioscopie des DRH**-** Baromètre de l'Observatoire Cegos, 2016.
  - APEC, Référentiel des métiers des Ressources Humaines, 2011.

Compétences

Ce diplôme vise à accroître la capacité à concevoir et déployer des politiques de développement des Ressources Humaines en écosystème dynamique:

• L'accroissement des capacités à concevoir et déployer des politiques et **outils de développement** des RH qui s'inscrivent dans une démarche écosystémique (transformation digitale, inclusion et diversité…) ;
• L'enrichissement des connaissances théoriques et méthodologiques relatives au processus de recueil et d'analyse des **informations stratégiques, organisationnelles et sociales en écosystème** (secteur d'activités, pôle de compétitivité, vision internationale…) ;
• La maîtrise de différentes méthodologies à des fins **communicationnelles et informationnelles** (réseau d'entreprise…) ;

Enseignements

60 ECTS

Management international des RH dans un monde en transition écologique	FPG218 4 ECTS
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225 2 ECTS
Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique	FPG226 4 ECTS

Une unité à choisir parmi : 6 ECTS

Développement des compétences en situation de travail	FAD114 8 ECTS
Sociologie des relations professionnelles	AST117 6 ECTS
Santé, sécurité et qualité de vie au travail dans la pratique managériale	HSE213 6 ECTS
Droit social européen et international	DRS106 6 ECTS
Analyse des emplois et des activités professionnelles	TOF101 6 ECTS
Handicap et entreprise : de l'intégration au maintien dans l'emploi	HTS109 4 ECTS
Marketing et réseaux sociaux	ESC130 4 ECTS

Trois UE à choisir parmi : 18 ECTS

Stratégie d'entreprise I : analyse stratégique	MSE201 4 ECTS
OID, Organisation innovante & durable (2)	DSY221 6 ECTS
Communication, culture, expression pour ingénieurs et cadres	CCE119 6 ECTS
Prospective, décision, transformation	PRS201 6 ECTS
Management des projets d'innovation par enjeux	GDN210 4 ECTS
Responsabilité sociétale des entreprises	EME218 8 ECTS
Responsabilité pénale et civile de l'employeur et du salarié	DRS107 6 ECTS
Innovation Publique, les grands enjeux	MNP213 6 ECTS

Mémoire	UARH02 12 ECTS
Rapport expérience professionnelle	UARH03 14 ECTS