

Titre RNCP Niveau II Responsable ressources humaines

Présentation

Publics / conditions d'accès

Prérequis :

Accès direct à la formation pour les auditeurs ayant un diplôme **Bac+3 en relation avec la spécialité Ressources Humaines (RH)**.

Les auditeurs diplômés d'un BAC+2 ou BAC+3 ayant obtenu le certificat de compétence Gestionnaire de paie (CC11600A) ou le certificat de compétence Assistant(e) RH (CC4100A) accèdent directement à la formation sans prérequis. Pour le parcours Gestionnaire de paie, les auditeurs sont invités à suivre DRS102 (Droit relations collectives).

Des unités d'enseignement seront 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 VAP ! * N'oubliez pas d'intégrer les prérequis lors de la constitution de votre demande VAE !

Organisation du parcours : Il est fortement conseillé aux auditeurs de commencer leurs parcours par les UE de pré-requis (si concernés), l'UE 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 de la licence doivent obtenir MSE102 (Management et organisation de l'entreprise), MSE101 (Management processus et organisation de l'entreprise) ou DNT104 (Droit des TIC). Les UE Travaux Pratiques en Ressources Humaines (FPG106 au 1er semestre et FPG107 au 2nd semestre) clôturent donc le parcours. Attention, ces deux UE exigent un travail personnel conséquent.

Enfin, la rédaction du rapport d'expériences/d'activités (UA) exige également un travail personnel conséquent. Deux situations sont envisagées :

- **1ère situation** : Soit 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. Soit l'auditeur 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. Il devra rédiger un rapport d'activités (états de service à produire).
- **2ème situation** : L'auditeur ne répond pas aux critères d'expériences susmentionnés. Il devra effectuer un stage de 3 à 6 mois en fonction de ses activités professionnelles passées. Dans ce cas, il devra rédiger un rapport de stage.

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 durant le stage.

🌟 Valide le 16-02-2019

Fin d'accréditation au 14-12-2021

Code : CPN0400A

60 crédits

Titre RNCP Niveau II

Responsabilité nationale :
EPN16 - Innovation /
Bérangère CONDOMINES

Niveau d'entrée requis :
Niveau III

Niveau de sortie : Niveau II

Mention officielle :
Enregistré au niveau II pour 5 ans.

Mode d'accès à la certification :

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

Métiers (ROME) :
Responsable des Ressources Humaines -RRH- (M1503)

Code CNCP : 4649

Code CertifInfo : 52900

Code CPF (COPANEF) :
8672

Contact national :

EPN16 Innovation

2 rue conté

39.2.61

75003 Paris

01 58 80 86 39

Guy Dahan

guy.dahan@lecnam.net

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

Objectifs

Ce titre de 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 : L'obtention du titre permet la poursuite d'études dans le Master Gestion des Ressources Humaines (MR0108).

Compétences

Accédez aux **blocs de compétence** composant ce diplôme, conformes aux recommandations de la CNCP*

Recueillir et structurer l'information en ressources humaines :

- Connaissance des principaux indicateurs et domaines d'information sociale,
- Connaissance des principes d'utilisation et des usages des Nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la gestion des RH,
- Capacité à classer et archiver les données,
- Capacité méthodologique à comparer les pratiques de gestion des ressources humaines pour choisir les approches les plus efficaces.

Mettre en place et faire fonctionner les procédures de base en RH

- Connaissance approfondie des principales obligations sociales,
- Capacité à appliquer principes et règles des relations professionnelles,
- Capacité méthodologique à analyser des conflits sociaux,
- Maîtrise des routines de base de la fonction (fiches de fonction, états de présence, plans de congé, référentiels de compétences...),
- Maîtrise des logiciels de gestion en RH.

Gérer les systèmes de rémunération

- Connaissance des principes d'administration de la paie,
- Capacité à prendre en compte les éléments de la paie, à établir les bulletins de salaire, à comptabiliser les salaires et les charges sociales,
- Maîtrise des méthodes et outils de saisie des éléments de paie et de leur calcul ainsi que des éléments de participation et d'intéressement.

Mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines

(gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, évaluation, classification, rémunération, formation et gestion des temps)

- Connaissance des fondements théoriques des relations individu/organisation et des enjeux d'une politique de gestion du personnel adéquate dans une organisation,
- Capacité à élaborer des démarches et des outils en respectant les règles de mise en place,
- Diagnostic des évolutions des organisations et de leurs modèles de fonctionnement (informationnel, décisionnel, culturel...)

Réaliser un diagnostic, une évaluation ou un audit et proposer des améliorations

- Maîtrise des principales méthodes de recueil de données pour réaliser des enquêtes sociales et élaboration de leurs indicateurs,
- Maîtrise des méthodes d'audit social,
- Capacité à présenter et communiquer les résultats des enquêtes ou audits réalisés.

Gérer des relations et dialoguer

- Connaissance appliquée du droit social (code du travail, jurisprudence, conventions...)
- Capacité méthodologique à analyser un bilan, un plan comptable et à le mettre en relation avec les éléments économiques de la gestion des ressources humaines,
- Maîtrise des méthodes et outils de la dynamique de groupe, de la négociation et de la conduite de projet,
- Maîtrise des outils de communication entre l'entreprise et le(s) salarié(s) à propos du contrat de travail, du salaire, des congés, des représentations du personnel, des négociations, des conflits, de la politique de gestion des ressources humaines, des licenciements.
- Maîtrise des outils de communication avec les acteurs financiers.

Enseignements

60 ECTS

Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH	FPG102 6 ECTS
Travaux pratiques en ressources humaines I	FPG106 6 ECTS
Travaux pratiques en ressources humaines II	FPG107 6 ECTS
Modèles de l'organisation - Conception classique	DSY101 6 ECTS
Gestion des talents	FPG108 4 ECTS
Technologies de l'information et de la communication et GRH	FPG105 4 ECTS

Deux UE au choix parmi : 10 ECTS

Organisation du travail et des activités	DSY005 6 ECTS
Institutions et acteurs de la formation des adultes	FAD103 6 ECTS
Santé, performances et développement au travail: introduction à l'ergonomie	ERG105 6 ECTS
Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1	ERG135 6 ECTS
Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail	HSE101 6 ECTS
Droit de la sécurité sociale	DRS104 6 ECTS
Ingénierie d'une action de formation	FAD118 6 ECTS
Gestion de la diversité en ressources humaines	FPG225 2 ECTS
Principes généraux et outils du management d'entreprise	MSE146 8 ECTS
GRH, dialogue social et transformations des organisations	FPG109 6 ECTS
Les techniques de base de l'audit social	FPG117 4 ECTS
Digital RH et Intelligence Artificielle en RH	FPG226 4 ECTS
Clinique de l'activité et psychologie du travail	PST106 6 ECTS
Psychodynamique et psychopathologie du travail	PSY206 6 ECTS

Mémoire d'expérience professionnelle	UA232B 18 ECTS
--------------------------------------	-------------------