

Titre RNCP Niveau 6 Responsable ressources humaines

CPN0400A

Informations de base

Intitulé officiel	Titre RNCP Niveau 6 Responsable ressources humaines
Crédits ECTS	60
Niveau d'entrée	Bac + 2
Niveau de sortie	Bac + 3, Bac + 4
Modalités	Dépend de chaque UE
Période	Non spécifié

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 endeuxième annéedu Master Gestion des Ressources Humaines Transformations numériques (MR0108). Vous pouvez également viser le DIEResponsable du développement des ressources humaines en écosystème dynamique (DIE5700A).

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/>

Compétences visées

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

Tarifs

Pour consulter les tarifs détaillés, veuillez vous rapprocher du CNAM Auvergne Rhône-Alpes

Informations complémentaires

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