

## Responsable Ressources Humaines

Titre RNCP Niveau 6 (ex-niveau II) – BAC+4

Modalité alternance, cours du jour et Hors Temps de Travail à Belfort (90)

Les titulaires du titre pourront exercer les métiers de : adjoint au DRH, responsable de l'administration du personnel, responsable des RH, responsable d'une politique RH (recrutement, formation, emploi et carrière, relations sociales, etc...) En externe, ils pourront travailler au sein de différentes organisations (cabinet conseil) ou administrations.

### Public concerné et conditions d'accès

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

Des unités d'enseignement sont demandées pour les auditeurs diplômés d'un Bac+2 ou Bac+3 et plus hors spécialité RH\*.

Les auditeurs diplômés d'un BAC+2 ou BAC+3 ayant obtenu le certificat de compétence gestionnaire de paie ou le certificat de compétence assistant RH du Cnam accèdent directement à la formation sans prérequis (pour gestionnaire de paie DRS102 est demandée).

\* uniquement pour les élèves non issus d'un parcours en Économie Gestion

### 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...

### Méthode et Moyens

Salle équipée en wifi – équipe constituée d'enseignants spécialistes et de professionnels.

### Infos pratiques

Une question ? Contactez-nous !

Votre interlocutrice :

Stéphanie RACINE Tél. 03 84 58 33 10

[stephanie.racine@lecnam.net](mailto:stephanie.racine@lecnam.net)

[belfort@cnam-bourgognefranche.comte.fr](mailto:belfort@cnam-bourgognefranche.comte.fr)

### Programme de formation

Prérequis : DRS101@\*, DRS102@\*, FPG104@\*, FPG114@\*  
pour les titulaires d'un Bac+3 hors RH\*

FPG102 @ *	Concevoir et mettre en œuvre les stratégies de GRH
FPG106 *	Travaux pratiques en ressources humaines I
FPG107 *	Travaux pratiques en ressources humaines II
DSY101 @ *	L'organisation et ses modèles
FPG108 @ *	Gestion des talents, GPEC, Innovations en RH
FPG105 @ *	SIRH
ERG105 @ *	Santé, performances et développement au travail
FAD103 @ *	Institutions et acteurs de la formation des adultes
MSE102 @ *	Management et organisation des entreprises
UA232B	Mémoire d'expérience professionnelle
<b><u>Unité complémentaire :</u></b>	
ANG330 @ *	Anglais professionnel (niveau Master)

@ : cours disponible en FOD - \* : cours du jour

Dossier de candidature à télécharger sur le site :

[www.cnam-bourgognefranche.comte.fr](http://www.cnam-bourgognefranche.comte.fr) ou sur demande.

### Conditions de délivrance du diplôme

Avoir acquis les UE du cursus et avoir obtenu un avis favorable au rapport d'activité professionnelle. Une expérience de 2 ans à temps plein dans le domaine du diplôme est exigée ou 2 ans à temps plein dans un autre domaine plus 1 an dans la spécialité ou 3 ans à temps plein hors de la spécialité complétés par un stage de 6 mois en relation avec le diplôme.

# Conservatoire national des arts et métiers

## Présentation du parcours

### FPG102 - Concevoir et mettre en œuvre les stratégies de GRH - 6 ECTS

Introduction à la GRH Définition de la GRH / Historique de la GRH / Acteurs de la GRH / Complexité de la GRH - GRH et contingences Définition de la contingence / Explication des variables de contingence externes et interne / Enjeux de flexibilité en GRH / Les enjeux à venir pour la GRH Culture organisationnelle Les enjeux de la culture organisationnelle en GRH / Définition de la culture organisationnelle, ses variables / Applications managériales de la culture / Limites de la culture Motivation et management Enjeux de la relation manager - DRH / Les comportements organisationnels / Les théories de la motivation / Les leviers de fidélisation Stratégies de recrutement Enjeux du recrutement / Stratégies de recrutement / Process de recrutement / Limites de recrutement Stratégies de Qualifications et de classifications Définitions / Enjeux des qualifications et classifications / Stratégies de classification / Process de classification / Limites des classifications Stratégies d'évaluations Enjeux pour le manager et la DRH / Stratégies d'évaluation / Process d'évaluation / Limites de l'évaluation Stratégies de GPEC Définitions - actualité / Enjeux de GPEC / Stratégies de GPEC / Process de GPEC / Limites et critiques de la GPEC Rémunération et performance Définition - actualité / Enjeux de la rémunération / Relation rémunération - performance / Process de rémunération / Stratégies et politiques de rémunération / Limites des politiques de rémunération Formation, mobilité, carrière Définition - enjeux - actualité / Process de formation / Stratégies et politiques de formation / Limites de la formation / La GRH aujourd'hui - les talents Enjeux de GRH aujourd'hui : définitions, enjeux, limites / Stratégies RH d'organisation aujourd'hui / Gérer les talents : définition, enjeux, process, politique, limites.

### FPG106 - Travaux pratiques en ressources humaines I - 6 ECTS

Introduction : La fonction RH / Méthodologie de la revue de presse / TP / Speed Meeting/étude de cas sur des thèmes RH donnés / Travail avec les professionnels RH.

### FPG107 - Travaux pratiques en ressources humaines II - 6 ECTS

Introduction : Un mémoire - de la problématique au terrain / Méthodologie : démarche qualitative vs quantitative / Travail avec les professionnels RH / TP-études de cas sur des sujets RH donnés.

### DSY101 - L'organisation et ses modèles - 6 ECTS

Cette formation part des travaux de Gareth Morgan développés par Pesqueux (2005) et actualisés en 2014 pour proposer des outils diagnostics qui permettent de repérer, au-delà des discours et des outils, les manières dont les managers, les experts et les consultants se représentent une organisation. A partir de cas réels et de cas d'école, seront notamment vus les modèles suivants :

L'organisation comme ensemble d'activités et travail / L'organisation comme coûts de transactions / L'organisation et ses parties prenantes comme modèle politique / Le modèle juridique de l'organisation / L'organisation comme réseau et comme flux continu.

### FPG108 - Gestion des talents, GPEC, Innovations en RH - 4 ECTS

Présentation / Personal Branding / Recrutement par internet / Réseaux sociaux / GPEC / GPEC Les outils / Gestion des talents / Gestion de la diversité / Coaching et Mentoring.

### ERG105 - Santé, performances et développement au travail - 6 ECTS

Histoire et géographie des approches de la santé et du travail : vers l'émergence de l'ergonomie / Concepts fondamentaux : tâche et activité, régulation de l'action, ... / Définitions de la santé au travail et positionnement de l'ergonomie / Dimension psychosociale dans le travail / Construction et développement des gestes professionnels / Construction collective de la performance et de la santé au travail / Nouvelles formes d'organisation et nouveaux risques au travail / Stress, adaptation et épuisement au travail / Organisation des horaires au travail / Travailler au fil de l'âge / Handicap, accessibilité et maintien dans l'emploi.

### FPG105 - SIRH - 4 ECTS

Comprendre et mesurer les grands enjeux de la fonction RH et le rôle que les technologies peuvent jouer dans les stratégies qui y répondent / Acquérir un niveau de connaissance minimal sur les technologies en cause, leurs enjeux et leurs conséquences sur la fonction RH et les projets qu'elle met en œuvre / Acquérir une compréhension concrète, dépassant les artifices du marketing, des domaines technologiques phares et/ou des services associés : SIRH, BPO, SAAS, Cloud, portail d'entreprise, KM, business intelligence, travail collaboratif, 2.0, BYOD, etc / Acquérir une compréhension concrète et opérationnelle de la déclinaison des technologies dans les différents domaines RH (gestion des compétences, recrutement, formation, administration etc.) et comprendre leurs relations avec les autres domaines de l'entreprise / Acquérir le bagage nécessaire à une conduite opérationnelle efficace et lucide des SIRH: schéma directeur, urbanisation/architecture, management de projet, facteurs de succès, méthodologies, pièges à éviter, mener un appel d'offre etc.

### FAD103 - Institutions et acteurs de la formation des adultes - 6 ECTS

Données générales sur le champ de la formation professionnelle continue en France : fondements historique et évolution depuis vingt ans / Cadre juridique et économique de l'action des principaux prescripteurs : entreprises, État, collectivités territoriales, ménages / Le fonctionnement du système : mécanismes financiers, action des acteurs et principaux systèmes de régulation / Les différentes modalités du départ en formation des salariés et les politiques de formation des entreprises et branches professionnelles / Les politiques publiques de formation et d'emploi, l'action de l'Etat et des Conseils Régionaux / La formation comme secteur économique : le marché de la formation et les professionnels de la formation / Les processus de socialisation et l'insertion par la formation / La sécurisation des parcours professionnels / Les effets économiques et sociologiques de la mise en œuvre des politiques des principaux prescripteurs (Etat, entreprises, régions) depuis 1971, et les perspectives d'évolution pour l'avenir / L'information sur la formation : où et comment s'informer en matière de formation des adultes en France / Hypothèses sur l'évolution probable du système induites par la loi du 5 mars 2014.

### MSE102 - Management et organisation des entreprises - 6 ECTS

Introduction : définitions, gouvernance, cycle de l'exploitation et cycle du renouvellement - La stratégie : analyse stratégique (problématiques, outils et méthodes), stratégie de portefeuille et stratégie business, segmentation, facteurs clés de succès, stratégies génériques, gestion de portefeuille d'activités, manœuvres stratégiques - L'organisation (de la PME à la multinationale) : structure et les processus organisationnels, culture organisationnelle - La gestion des opérations : organisation industrielle, productivité des facteurs, Coûts-Qualité-Flexibilité-Délai, flux logistiques - Le management de la qualité et la maîtrise des processus - La performance, rappel sur les comptes et les outils de mesure : comptes et analyse financière - Les coûts : maîtrise des coûts, contrôle de gestion, actualisation et calcul d'investissement - La gestion de la technologie, la gestion de l'innovation - Le marketing : marketing stratégique et marketing opérationnel, marketing mix.

### ANG330 - Anglais professionnel (niveau Master) - 6 ECTS

Les contenus seront adaptés par l'enseignant en fonction du niveau du groupe. La compréhension de l'écrit et de l'oral, l'expression à l'écrit et à l'oral, l'interaction à l'oral, la grammaire et le lexique de l'anglais de l'entreprise et du monde professionnel seront travaillés à partir de situations de communication. Le travail pourra être individuel ou collectif et pourra s'appuyer sur des activités en mode collaboratif entre des élèves regroupés par petits groupes de projets.