



Apprendre au cnam change votre vie

le cnam

Formation
éligible au CPF,
compte personnel
de formation

Titre de niveau II inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Responsable ressources humaines

CPN04p-1

Reconnaissance

Le titre RRH est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (arrêté du 17 novembre 2011). Reconnue par les professionnels depuis 1984, cette formation complète mêle subtilement la dimension théorique et opérationnelle de la fonction RH.

- Niveau d'entrée: bac+2 (prérequis)/bac+3 hors domaine (prérequis)/bac+3 en RH (accès direct)
- Niveau de sortie: bac +4
- Accessible à tous: éligible à l'ensemble des dispositifs (financement individuel, Cif, CPF, VAE, alternance, etc.)
- Lieu d'enseignement: Paris et centres Cnam

Objectifs de la formation

Devenez un expert·e en Ressources humaines !

Le·la RRH occupe un poste stratégique dans l'entreprise. En accord avec la Direction générale, il·elle élabore et met en œuvre les outils/dispositifs de gestion et d'accompagnement des RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, etc.). Il·elle contrôle l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles. À l'interface entre la direction, les salarié·e·s et les syndicats, il·elle assure également le maintien du dialogue social.

Formation modulaire

Le choix des UE s'effectue en fonction de vos disponibilités, de vos aspirations et de votre capacité de travail. Le suivi de deux à trois UE par semestre est néanmoins conseillé.

Les cours hors temps de travail ont lieu le soir, le samedi toute la journée ou à distance.

Deux semestres d'inscription: mi-septembre (semestre 1) et mi-février (semestre 2).

Organisation

Les UE sont dispensées par des enseignant·e·s ainsi que des intervenant·e·s professionnel·le·s.

Les auditeur·rice·s ayant obtenu FPG105 dans le cadre de la licence au Cnam doivent obtenir EME102 - Management et organisation de l'entreprise ou EME101 - Management processus et organisation de l'entreprise ou DNT104 - Droit des technologies de l'information et de la communication, selon le profil. Il·elle·s devront également valider des UE optionnelles non validées dans le cadre de la licence. Il est conseillé de valider FPG102 avant FPG106-107. Les UE FPG106 et FPG107 (1^{er} et 2nd semestre) doivent être suivies la même année.

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 diplômé·e·s pourront exercer les métiers de:

- responsable des ressources humaines ;
- responsable d'une politique RH ;
> formation, recrutement, emploi & carrière, communication, rémunération, relations sociales, etc.
- responsable de l'administration du personnel ;
- adjoint·e au DRH.

En externe, il·elle·s 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 (eg. conseiller·ère mobilité, accompagnement des transitions professionnelles)
- métiers d'inspection ;
> Concours de contrôleur·euse ou d'inspecteur·rice du travail.

D'un niveau bac+4, les diplômé·e·s pourront poursuivre leur parcours en master.

Un métier

- gestionnaire et stratégique → au cœur du droit
- ancré dans les enjeux actuels → de contact



| Code UE | Titre | Visée pédagogique | Responsable national | |
|--------------------|------------------|---|--|---|
| Cursus obligatoire | FPG102 6 ECTS | Concevoir, mettre en œuvre les pratiques de GRH Foad (semestre 1) FC (semestre 1) HTT (semestre 2) | Dimension opérationnelle et technique de la fonction : <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à la GRH • GRH et contingences • Culture organisationnelle • Motivation et management • Stratégies de recrutement • Stratégies d'évaluations • Stratégies de GPEC • Rémunération et performance • Formation, mobilité, carrière • Dialogue social et management | Antoine Pennaforte, MCF |
| | FPG105 4 ECTS | Tic et GRH HTT (semestre 1) FOD (semestre 2) | Dimension stratégique et opérationnelle de la fonction via le SIRH : <ul style="list-style-type: none"> • comprendre les enjeux de la fonction RH et le rôle que les Tic peuvent jouer dans les stratégies qui y répondent ; • acquérir un 1^{er} niveau de connaissance sur les SIRH, leurs caractéristiques et leurs conséquences sur la fonction ; • Acquérir les principaux éléments de connaissance nécessaires à la conduite opérationnelle des SIRH (schéma directeur, urbanisation/architecture, management de projet, appel d'offre etc.). | Patrick Storhaye, <i>professeur associé au Cnam, fondateur du site Internet « RH info », précédemment en charge de la stratégie RH d'ADP France, DRH chez Groupama et CPR</i> |
| | FPG106 6 ECTS | Travaux pratiques en RH I HTT (semestre 1) | Dimension stratégique et opérationnelle de la fonction via une connaissance des enjeux théoriques et empiriques actuels. Dimension méthodologique de la fonction (rapport écrit, communication orale, entretien, questionnaire, observation). Dimension interpersonnelle (travail en groupe, exercices de partage de pratiques). | Bérangère Condomines, MCF |
| | FPG107 6 ECTS | Travaux pratiques en RH II HTT (semestre 2) | | |
| | FPG108 4 ECTS | Gestion des talents Foad (semestres 1 & 2) | Dimension stratégique via la gestion du capital humain : au niveau organisationnel, il s'agit d'exposer les enjeux, le cadre légal, les pratiques et les outils qui concernent la gestion des compétences, la gestion des talents, les recrutements à partir des réseaux sociaux et pratiques de management de la génération Y et les nouvelles pratiques RH. Dimension individuelle : l'auditeur-riche apprendra, dans le cadre de la réalisation d'un passeport compétences, à identifier, valoriser ses compétences clés dans le but d'une promotion interne ou d'une recherche d'emploi. Il-elle pourra ainsi appliquer ce qu'il a pu voir précédemment (réseaux sociaux, CV vidéos, déploiement d'un <i>Personal Branding</i> etc.). | Cécile Dejoux, <i>professeure des Universités</i> |
| | DSY101 6 ECTS | Modèles et représentations de l'organisation : <i>conception classique</i> (semestre 1) | Dimension stratégique via une compréhension globale de l'organisation (modèles organisationnels, modes de structuration...). | Yvon Pesqueux, <i>professeur du Cnam</i> Pascale de Rozario, HDR |

| Code UE | Titre | Visée pédagogique | Responsable national |
|-------------------|--|---|---|
| DSY005 6 ECTS | Organisation du travail et des activités | Dimension opérationnelle via les méthodes et techniques d'organisation du travail . | Anne Roubelat, <i>MCF HDR</i> |
| FAD103 6 ECTS | Institutions et acteurs de la formation des adultes | Dimension stratégique et opérationnelle via la formation professionnelle : fondement historique, cadre juridique, acteurs institutionnels, dispositifs... | René Bagorski , <i>enseignant-chercheur</i> |
| FAD118 6 ECTS | Ingénierie des actions de formation | <ul style="list-style-type: none"> maîtrise des principes de l'ingénierie de formation ; conception et réalisation d'actions de formation en prenant en compte des contextes de travail différents. | Anne-Lise Ulmann, <i>MCF</i> |
| ERG105 6 ECTS | Travail, santé et développement | Dimension stratégique et opérationnelle via l' appréhension de l'interaction travail/santé (âge, handicap, horaires de travail...). | Pierre Falzon, <i>professeur du Cnam</i> |
| FPG225 2 ECTS | Gestion de la diversité en RH | <ul style="list-style-type: none"> maîtriser les pratiques de gestion qui permettent de prévenir les discriminations et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la gestion de la diversité; connaître les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttes contre les discriminations. | Anne-Françoise Bender, <i>MCF HDR</i> |
| ERG135 6 ECTS | Analyse de l'activité modèles : méthodes et techniques | Dimension opérationnelle via les méthodes et techniques d'analyse de l'activité . | Pierre Falzon, <i>professeur du Cnam</i> |
| HSE101 6 ECTS | Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail | Dimension opérationnelle via la connaissance du cadre juridique et des acteurs institutionnels (CHSCT, inspection du travail...). | William Dab, <i>professeur du Cnam</i> |
| DRS104 6 ECTS | Droit de la sécurité sociale | Dimension opérationnelle via la connaissance du cadre juridique de la sécurité sociale . | Christine Boudineau, <i>professeure associée</i> |
| MSE146 8 ECTS | Principes généraux et outils de management | Apport de connaissances théoriques et présentation d' outils pratiques dans les différents domaines du management et de la gestion de l'entreprise. | Thomas Durand, <i>professeur du Cnam</i> |
| PST106 6 ECTS | Clinique de l'activité et psychologie du travail | Dimension opérationnelle et stratégique via l' appréhension des mutations dans le travail et des concepts d'activités , de développement, de genre professionnel et de style de l'action. | Yves Clot, <i>professeur du Cnam</i> |
| PSY206 6 ECTS | Psychodynamique et psychopathologie du travail | Dimension opérationnelle et stratégique via l' appréhension des éléments d'analyse des rapports entre travail et santé mentale. | Christophe Dejours, <i>professeur du Cnam</i> |
| FPG109 6 ECTS | GRH, dialogue social et transformations des entreprises | <ul style="list-style-type: none"> conduire activement les politiques RH dans le respect des instances et de leur mission ; faire face aux transformations de l'entreprise en tenant compte des spécificités de l'organisation ; voir la fonction RH tenir sa place dans le traitement des contradictions perçues par les salariés sur des enjeux économiques et sociaux d'actualité. | Étienne Normand, <i>professeur associé</i> |
| FPG117 4 ECTS | Les techniques de base de l'audit social | Ce cours est centré sur les techniques quantitatives d' audit social . Une ouverture est faite par ailleurs sur les normes de RSE et les enquêtes externes de salaire (benchmark). | Étienne Normand, <i>professeur associé</i> |
| FPG224 2 ECTS | Digital RH | <ul style="list-style-type: none"> poser le cadre des nouvelles règles et codes sociaux qui apparaissent avec le digital ; dresser un panorama des outils collaboratifs utiles pour tout métier ; mettre en avant des cas d'entreprises avec leurs approches dans le digital et les RH 2.0. | Cécile Dejoux, <i>professeure des universités, HDR</i> |
| UA233B 18 ECTS | Rapport d'expérience professionnelle | Missions en entreprise Methodologie disponible sur innovation.cnam.fr | Bérangère Condomines, <i>MCF</i> |



Pensez VAE, VES, Vap 85 !

- La VAE
Validation des acquis de l'expérience
- La VES
Validation des études supérieures
- La Vap 85
Validation des acquis professionnels

Tarifs

Salarié·e, demandeur·euse d'emploi (sous conditions) ou travailleur·euse indépendant·e, plusieurs dispositifs permettent de financer le coût de votre formation : la formation hors temps de travail (FHTT), le plan de formation de votre entreprise, le compte personnel de formation (CPF) ou le congé individuel de formation (CIF).

Dans le cadre d'un financement individuel, chaque UE correspond à un nombre de crédits facturés 14 € (en 2016) par crédit auxquels s'ajoutent les frais d'inscription (droit de base de 160€).

Inscription

S'inscrire aux UE à la carte directement auprès de la Scolarité du Cnam.

“ Exerçant précédemment la fonction d'infirmière du travail, ce titre m'a offert une véritable opportunité de reconversion professionnelle et, plus particulièrement, un bagage théorique solide et les outils nécessaires pour mettre en place les pratiques RH. ”

Laurence, diplômée 2012-2013,
Appui RH Diversité et Santé au travail à la direction interrégionale d'ERDF.



Contacts

Luisa Tusamba, *coordinatrice du programme*
01 40 27 29 60 - luisa.tusambalufutu@lecnam.net

Bérangère Condomines, *responsable national*
berangere.condomines@lecnam.net

innovation.cnam.fr