le cnam
Nouvelle-Aquitaine

Fiche récapitulative

Bloc de compétences : CPN04B40 | Bloc RH : Accompagner et conseiller les managers et les opérationnels dans le déploiement des outils RH

87
Total d'heures d'enseignement

Présentation

Obtenez le bloc 4 du titre RNCP Responsable des Ressources Humaines (CPN0400A).

Mentions officielles :

Intitulé officiel : Conseil en gestion des emplois et développement des compétences

Code RNCP : RNCP36131BC04

Taux de réussite :

Les dernières informations concernant le taux de réussite des unités d'enseignement composant les diplômes

↓ Taux de réussite

Objectifs : aptitudes et compétences

Objectifs :

Acquérir des méthodologies permettant de recueillir, analyser et structurer l'information RH en vue d'établir un diagnostic RH, des préconisations et/ou des plans d'actions (cf. audit) ; s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur une problématique RH donnée en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH afin de proposer une instrumentation et/ou un ajustement des pratiques RH en adéquation avec le contexte organisationnel.
Création ou pilotage des actions en lien avec la gestion des emplois et des compétences en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif
Elaboration des audits (eg. absentéisme, diversité, handicap, santé au travail, condition de travail) liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi
Développement des outils RH en fonction des besoins identifiés en termes gestion des compétences et des emplois, de gestion des carrières et/ou de gestion de la formation
Objectif général : Perfectionnement, élargissement des compétences

Compétences :

- Identifier les facteurs de contingence de l'entreprise puis ceux impactant la fonction RH (sectoriel, organisationnel, service, équipe) en utilisant la méthode d'analyse par contingence ou la méthode d'analyse environnementale (en fonction de la stratégie d'entreprise) afin d'identifier des principes de management et de GRH « contingentés »
- Définir la problématique RH (problème d'attractivité par exemple) en utilisant la méthodologie, adaptée au thème RH (CATWOE Reverse Brainstorming diagramme d'affinités) afin de d'identifier les causes (Ishikawa dans une logique de responsabilité RH ou diagramme de relations dans une conception partenariale)
- Caractériser le problème RH (périmètre concerné, caractéristiques sociologiques de ce périmètre) identifié à l'aide d'indicateurs RH (quantitatifs et/ou qualitatifs) afin d'identifier diverses solutions en liant la possibilité d'actions RH (matrice de décision, diagramme/arbre, matrice de découverte)
- Communiquer de façon intelligible les solutions envisagées/identifiées aux différentes parties prenantes au moyen de document de synthèse (lors par exemple de CSE) afin de permettre l'établissement d'un plan d'actions avec une visibilité pour chaque PP de sa responsabilité
- Analyser l'existant (processus, pratiques et outils RH) au moyen des méthodologies d'enquête terrain/audit/enquête sociale (l'entretien semi-directif, l'observation, l?analyse de documents et le questionnaire) afin d'établir des hypothèses de réussite (bon

déroulement) ou d'échec (défauts, risques) - plus généralement des conclusions sur la probabilité que la réalisation RH aboutisse
- Identifier les actions (recruter, licencier) à mener en déterminant les personnes impliquées (périmètre concerné mais également les décideurs/chaîne de décision) afin de caractériser des conséquences sur le management / l'opérationnel (en se référant tant aux missions fonctionnelles qu'aux conditions d'exercice)
- Expliciter le plan d'actions pour la résolution des problématiques RH identifiées afin de favoriser l?engagement de l'ensemble des personnes concernées (approche par les comportements organisationnels /fédérer autour d'un projet);
- Coordonner les activités RH entre la fonction RH, les autres fonctions appui et la fonction managériale afin de suivre et contrôler les mises en oeuvre en définissant des objectifs et critères de réussite et au moyen d'un échéancier, planification afin de mieux préciser les rôles et les responsabilités mais également d'harmoniser les actions (entre direction et souplesse ; entre devoir et autonomie)
- Effectuer une veille sur les pratiques et outils RH (jurisprudence, convention collective, actualité généraliste RH) en intégrant une analyse des pratiques existantes dans d'autres entreprises par rapport à celles de son organisation (exemple adhésion ANDRH) afin de s'informer en amont des évolutions pour les intégrer dans son champ de travail (garantir la pérennité des processus RH)
- Formuler des préconisations ou des axes d'amélioration des pratiques/outils RH en veillant à bien hiérarchiser les priorités, à identifier la faisabilité et à mesurer les risques afin d'ajuster les pratiques aux contraintes extérieures (lois) et intérieures (besoins opérationnels) tout en optimisant les processus RH (système d'amélioration continue)
- Communiquer de l'état des lieux ou des effets d'une politique de GRH aux différentes parties prenantes internes (salariés, managers, DG, CSE) au moyen des dispositifs internes de communications RH les plus adaptés à la cible (affichage, voie électronique, réunions préparatoires) afin de permettre la prise d'initiative, la remise en question des « anciennes » pratiques et de fédérer autour du projet

Prérequis

- Bac +3 en Ressources Humaines

Délais d'accès

Le délai d'accès à la formation correspond à la durée entre votre inscription et la date du premier cours de votre formation.
- UE du 1er semestre et UE annuelle : inscription entre mai et octobre
- UE du 2e semestre : inscription de mai jusqu'à mi-mars

Unités Obligatoires

- L'organisation & ses modèles : Panorama (1) (DSY101)

Une UE à Choisir parmi 4 ECTS

- Digital RH, Intelligence Artificielle, métaverse, chatGPT dans un monde transition écologique (FPG226)
- GRH, dialogue social et transformations des organisations (FPG109)

Modalités

- Etude de cas visant à appréhender les politiques de GRH en termes de gestion des emplois et des compétences.
- Commentaire de jurisprudence : analyse des décisions de justice en droit social individuel et collectif évoquant des situations professionnelles réelles
- Mémoire permettant d'appréhender un thème RH sur le plan théorique et empirique. Concernant l'analyse empirique, une démarche méthodologique d'accès au terrain est attendue (entretien, questionnaire ou observation). Le mémoire est encadré par un tuteur professionnel et un tuteur universitaire.
- Synthèse orale devant un jury constitué d'enseignants et de professionnels

Attestation :
Délivrance d'une attestation de réussite aux compétences du bloc
Modalité d'évaluation :

- Étude de terrain sur une thématique RH avec rédaction d?un rapport suivi d?une soutenance orale devant un jury

Tarif

Avec mon CPF	870 €
Mon employeur finance	1.740 €
Pôle Emploi finance	870 €
Je finance avec le co-financement Région	Salarié : 260 €

Plusieurs dispositifs de financement sont possibles en fonction de votre statut et peuvent financer jusqu'à 100% de votre formation.

Salarié : Faites financer votre formation par votre employeur

Demandeur d'emploi : Faites financer votre formation par Pôle emploi

Votre formation est éligible au CPF ? Financez-la avec votre CPF

Si aucun dispositif de financement ne peut être mobilisé, nous proposons à l'élève une prise en charge partielle de la Région Nouvelle-Aquitaine avec un reste à charge. Ce reste à charge correspond au tarif réduit et est à destination des salariés ou demandeurs d'emploi.

Pour plus de renseignements, consultez la page Financer mon projet formationopen_in_new ou contactez nos conseillers pour vous accompagner pas à pas dans vos démarches.

Blocs de compétences

Pas de possibilité de valider un ou des blocs de compétences sur ce diplôme.

Suites de parcours : poursuites d'études possibles

Possibilité de poursuivre vers un niveau 6 (Bac +3/4) : Titre RNCP Responsable des Ressources Humaines (CPN0400A).

Ce titre RNCP Responsable des Ressources Humaines comprend 4 blocs de compétences dont un bloc qui exige une expérience professionnelle significative en lien avec le diplôme visé (responsabilités sur deux politiques RH). En fonction du niveau et du contenu de votre dernier diplôme, vous devrez compléter votre parcours avec des unités d'enseignement supplémentaires (cf. les prérequis).

Passerelles : lien entre certifications

Ce bloc de compétences est issu du titre RNCP Responsable des Ressources Humaines (CPN0400A).

Débouchés - Métiers visés

Débouchés :

- Responsable des Ressources Humaines
- Conseiller en développement des carrières
- Chargé de l'emploi et des compétences