

Cette formation menant à la certification :

Titre professionnel « Responsable ressources humaines » de niveau 6 enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (J.O. du 24 octobre 2022, code 315) - Forma codes® : 33054 / 33052 délivré par INSTITUT DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE.
code RNCP : 37010



Objectifs

Dans un contexte où l'entreprise et le collaborateur attendent de plus en plus l'un de l'autre, le **Responsable ressources humaines** favorise les liens par sa proximité avec la Direction tout comme les salariés.

Il décline la politique RH en actions et garantit leurs constantes adéquations avec la réglementation en vigueur.

Tourné tantôt vers l'extérieur tantôt vers l'intérieur et agissant constamment dans un environnement complexe et changeant, sa pratique nécessite autant d'agilité que de rigueur.

Les objectifs de la certification sont les suivants :

- Développer une réflexion/posture stratégique sur la démarche RH et plus globalement RSE
- Acquérir des méthodes, techniques et outils afin de superviser l'ensemble des process des différents secteurs RH à savoir : l'administration du personnel, la paie et la rémunération, le dialogue social, le recrutement et l'intégration ainsi que la formation.

Le métier préparé

Le responsable des ressources humaines ou chargé des ressources humaines se charge de l'application de la politique et de la stratégie en matière de ressources humaines pour une entité (établissement, site, filiale, fonction, région...).

Poste à responsabilité en relation avec tous les services de l'entreprise : il apporte son expertise GRH aux opérationnels et assure les relations avec les instances représentatives du personnel. La fonction exige fermeté et rigueur, mais aussi souplesse dans la relation et force de conviction pour faire passer les idées et les projets. De solides connaissances juridiques sont exigées.

Ses missions principales le conduisent à œuvrer sur l'ensemble des fonctions RH telles que le recrutement, la coordination de la rémunération et de la paie, la supervision et l'administration du personnel, la formation ainsi que le pilotage du développement des compétences.

Le responsable des ressources humaines ou chargé des ressources humaines conseille les opérationnels sur les divers points incombant à son domaine de compétences. Il tient un rôle profondément social au sein de l'organisation et est garant du maintien du dialogue social à tous les niveaux hiérarchiques.

Code ROME correspondant au métier de Responsable RH : M1503

Prérequis

Âge : jusqu'à 29 ans révolus.

Niveau d'entrée : Le candidat doit être titulaire d'un diplôme BAC +2, ou titre RNCP de niveau 5, ou de 120 crédits ECTS (dans le cadre des ECTS, le dossier devra être validé par le certificateur ; un dossier spécifique pourra être demandé).

- A défaut, le candidat justifie de plus de 3 années d'expérience dans des responsabilités commerciales.

Dans ce cas, une demande est faite au CERTIFICATEUR qui est le seul à valider la candidature. Motivation à exercer le métier visé et pour la formation en alternance, autonomie, responsabilité, maîtrise technologique.

Modalités d'inscription

Dossier de candidature complété.

Participation à la réunion d'information et/ou à l'entretien de vérification des prérequis.

Participation aux ateliers de recherche d'entreprises le cas échéant.

Signature d'un contrat d'apprentissage ou Attestation d'engagement de l'employeur.

Formation par apprentissage

Code diplôme **Code RNCP**
(Code NSF 315) 37010

Niveau de sortie

Titre reconnu par l'Etat de Niveau 6 (cadre européen des certifications), équivalent à un Bac+3.

Durée de la formation

550 heures (sur 1 an).

Durée du contrat

1 an

(jusqu'à 1 an supplémentaire pour les personnes en situation de handicap).

Rythme de l'alternance

2 jours en CFA

3 jours en entreprise

1 semaine de 35h/an

Coordonnées du CFA



Campus Tezenas du Montcel

31 boulevard Alfred de Musset

42000 SAINT ETIENNE

04 77 79 14 08

alternance@tezenas.org

www.tezenas.org

Contenu de formation

Bloc de compétences 1 : Conduire un projet RSE dans le cadre de la stratégie RH

Définir et analyser des indicateurs sociaux
Piloter et évaluer un projet RSE
Assurer le fonctionnement régulier de la représentation du personnel
Accompagner au changement en capitalisant l'expérience collaborateur
Gérer la cohésion et l'animation du dialogue social

Bloc de compétences 2 : Coordonner la rémunération et la paie

Comprendre les mécanismes de la finance et assurer un contrôle de gestion sociale
Fixer et faire évoluer les rémunérations
Piloter la masse salariale
Assurer le suivi du processus paie

Bloc de compétences 3 : Superviser l'administration du personnel

Suivre et faire évoluer les procédures administratives dans un cadre réglementaire
Mener et sécuriser l'administration du personnel
Faciliter la prise de décision des managers opérationnels
Appréhender les différentes pratiques organisationnelles et managériales innovantes

Bloc de compétences 4 : Piloter le développement des compétences

Concevoir le développement d'un processus de recrutement
Elaborer et organiser un parcours d'intégration
Déployer un plan de développement des compétences
Optimiser les différents dispositifs formatifs

Méthodes mobilisées

Formation par la voie de l'apprentissage. Pédagogie de l'alternance.

L'enseignant-formateur construit des séquences d'apprentissage en lien avec les expériences en entreprise des alternant(e)s et le métier préparé.

Des outils de liaison relatifs au suivi de l'apprentissage sont mis en place, en particulier le livret d'apprentissage dont l'utilisation est obligatoire.

A minima, deux visites de suivi sont menées par les formateurs par année de formation, et un dialogue régulier est noué avec les maîtres d'apprentissage.

Pédagogie active privilégiant les mises en situation ou simulations individuelles et collectives de résolution de problèmes (exercices pratiques, travaux sur plateaux techniques), la mobilisation des savoirs acquis en cours théoriques sur l'élaboration de projets, une organisation coopérative des apprentissages et une responsabilité personnelle de l'alternant(e).

Campus Tezenas du Montcel

31 boulevard Alfred de Musset
42000 SAINT ETIENNE
04 77 79 14 08
alternance@tezenas.org
www.tezenas.org

Évaluations certificatives / Sessions d'examen

BLOC : CONDUIRE UN PROJET RSE DANS LE CADRE DE LA STRATEGIE RH

A travers des données sociales relatives à une organisation fictive, il est demandé au candidat de :

- Analyser la situation sociale au travers d'indicateurs sociaux
- Définir une démarche RSE
- Proposer un plan de mise en œuvre

BLOC : COORDONNER LA REMUNERATION ET LA PAIE

A partir d'une politique de rémunération fictive et d'éléments relatifs à la paie, il est demandé au candidat de :

- Réaliser des calculs d'évolution de la masse salariale en prenant en compte tous les facteurs d'influence et de variation
- Effectuer des préconisations en vue d'optimiser la politique salariale
- Vérifier un plan de paie et détecter les anomalies

BLOC : SUPERVISER L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

En fonction de données fictives relatives à l'administration du personnel, il est demandé au candidat de :

- Gérer la relation contractuelle de l'embauche à la rupture
- Veiller à l'application de la réglementation sociale dans les procédures RH appliquées et réponses apportées
- Proposer des actions correctives

BLOC : PILOTER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

A partir d'un profil de collaborateur, besoins en recrutement, CV pour ce type de poste et données sur le parcours d'intégration d'une entreprise fictive, il est demandé au(x) candidat(s) de :

- Concevoir un process de recrutement digitalisé, du sourcing au closing candidat, en lien avec le profil du collaborateur-type
- Mettre en place un parcours d'intégration spécifique à ce type de public
- Et d'en restituer chacun une partie lors d'une soutenance orale.

BLOC : PILOTER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES-2

A partir d'éléments internes et externes relatifs à une entreprise fictive, d'un budget formation et d'éléments de GPEC, il est demandé au candidat de contribuer au développement de la mobilité interne et plus précisément de :

- Produire une note d'orientation au regard de la stratégie RH
- Décliner les orientations en un plan de développement des compétences
- Traiter des demandes de formation individuelles

Les conditions de validation du titre

Le candidat doit être présent à l'ensemble de ses évaluations (sauf justificatif valide) et avoir déposé et soutenu son dossier professionnel.

- Le candidat doit obtenir une note au moins égale à 10/20 à chaque bloc. Cette note est composée de la note de l'épreuve de fin de bloc ou de la moyenne des deux épreuves de fin de bloc.
- Les deux épreuves d'un même bloc se compensent entre elles.
- Les blocs ne se compensent donc pas entre eux.

Modalités d'évaluation

Afin d'aider l'alternant(e) à progresser, des évaluations régulières lui permettent de se situer par rapport aux objectifs à atteindre :

- Évaluation des acquis en centre de formation (Quizz, QCM, Devoirs surveillés, Productions personnelles, Entraînement aux épreuves, Questionnaire oral...)
- Évaluation en entreprise (Entretiens tripartites avec le Maître d'apprentissage)
- Entretiens individuels d'évaluation formative, de régulation, de bilan jusqu'à l'inscription à la certification visée

Après la formation

- Entrée dans la vie active
- Poursuite d'étude titre de niveau 7

Débouchés professionnels :

- Responsable (de la gestion des) ressources humaines
- Adjoint/coordonateur ressources humaines
- Manager des ressources humaines/RH
- Responsable/chef de département/service RH
- Responsable de l'administration du personnel ; Responsable de la paie, rémunération et avantages sociaux ; Responsable du recrutement, formation ...

Les conditions de rattrapage

Les candidats autorisés à repasser des épreuves sont informés par courrier.

Ils bénéficient d'une année pour repasser la(les) épreuve(s).

Les cas d'autorisations de rattrapage sont les suivants :

- o Note (ou moyenne des notes) validant chaque bloc de compétences comprise entre 7 et 10,
- o Absence justifiée aux évaluations (maladie, décès d'un proche, hospitalisation),
- o Dossier professionnel non remis ou remis hors délai pour raison justifiée (maladie, décès d'un proche, hospitalisation).

Le dispositif de la VAE ne prévoit pas de processus de rattrapage.

Voies de recours toutes voies d'accès

Si le candidat conteste son résultat, il doit transmettre sa demande par courrier recommandé à la Direction Produits de l'IFOCOP en précisant le motif de son insatisfaction.

Modalités financières

Sous statut scolaire

Aucun frais de scolarité pour l'apprenti.

La formation est éligible à la prise en charge financière par l'Opérateur de Compétences (OPCO) de l'entreprise d'accueil.

Coût moyen préconisé par France Compétences : 6631,84 €

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance).

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^{ème} année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^{ème} année	55%	67%	78%*	100%*

Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat (même employeur ou nouvel employeur).

Cas particuliers :

- Vous étiez déjà en contrat d'apprentissage, dans le cas d'une succession de contrats chez le même employeur ou un nouvel employeur pour un nouveau diplôme : maintien du salaire initial (augmentation seulement si modification de la tranche l'âge).
- Vous poursuivez un parcours en formation en apprentissage après une 2^{ème} année de BTS ou BTSA sous statut scolaire : La rémunération sera celle d'une 2^{ème} année d'exécution du contrat.
- Une majoration de 15 points est applicable à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
 - qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
 - durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas.

Aides financières de l'apprenti (sous conditions)

- Aide pour l'acquisition **du 1er équipement**.
- Aide pour **l'hébergement** (maxi 6 € par nuitée lors des périodes de formation au CFA).
- Aide pour **la restauration** (maxi 3 € par repas lors des périodes de formation au CFA).
- Aide au financement **du permis de conduire** de 500€ pour les apprentis majeurs.

Dates de la formation

Année de la formation	Promotion	Date de début de la formation	Date de fin de la formation (incluant examens)
1 ^{ère} année	2024-2025	16/09/2024	08/07/2025
1 ^{ère} année	2025-2026	17/09/2025	09/07/2026

Les inscriptions sont ouvertes à compter de janvier chaque année

Le contrat d'apprentissage peut débuter en entreprise 2 mois avant la date de début de la formation et 2 mois après. Pas d'intégration possible en cours de formation

Publics accueillis

Formation proposée en mixité des publics apprentis et scolaires.

Statistiques :

Année d'obtention de la certification	Nombre de certifiés	Nombre de certifiés à la suite d'un parcours vae	Taux d'insertion global à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois (en %)	Taux d'insertion dans le métier visé à 2 ans (en %)



Accès par transport

Proximité du centre-ville

Tram

Gare routière et gare SNCF

Accessibilité P.M.R. des locaux

Ascenseur

Les + de la formation

Une équipe de formateurs et d'intervenants professionnels experts

Engagements et partenariats

Restauration : Self

Hébergement : Internat

Matériel / Équipement

- ✓ Salles de cours équipées de vidéo projection et système audio, écran, tableau blanc, connexion internet Wi-Fi.
- ✓ Salle de travail en autonomie, photocopieuse, imprimante et scan à disposition
- ✓ Plateau technique : licence office365 offerte, espace collaboratif numérique de travail (SharePoint ; OneDrive) un amphithéâtre équipé vidéo et audio, serveur RDS à distance.

Coordonnées du CFA



Campus Tezenas du Montcel

31 boulevard Alfred de Musset 42000 SAINT ETIENNE

04 77 79 14 08

alternance@tezenas.org

www.tezenas.org



LES PRINCIPES – LES OBJECTIFS – LES OPPORTUNITES

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, CDI ou CDD signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal (s'il est mineur).

Pour devenir apprenti il faut être âgé de 15 à 29 ans au début du contrat d'apprentissage. Il existe toutefois des dérogations.

Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- Pour une durée limitée, dans le cadre d'un CDD. Elle est alors au moins égale à la durée de la formation.
- Pour une durée indéterminée, dans le cadre d'un CDI, le contrat débute dans ce cas par la période d'apprentissage, et est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A la fin de cette période la relation contractuelle se poursuit dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au CDI, à l'exception de celles sur la période d'essai.

Statut

Au sein de son entreprise l'apprenti est un salarié comme les autres, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations

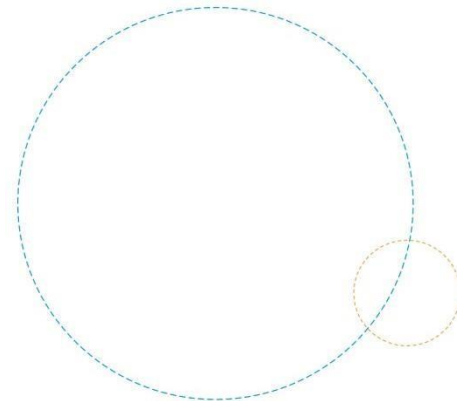
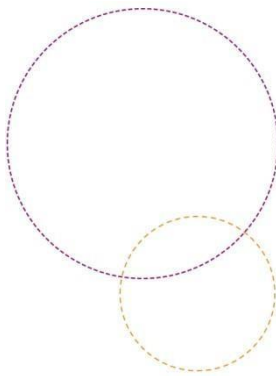
En tant que salarié(e), quels sont mes droits ?

- Une rémunération mensuelle calculée en % du SMIC ou du minimum conventionnel,
- Une exonération des charges salariales,
- Des congés payés, à prendre pendant les périodes « entreprise » (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise),
- Disposer de 5 jours de congés supplémentaires pour révision d'examens (dans le mois qui précède les épreuves et sous conditions que ces jours soient organisés par le CFA),
- Un Compte Personnel de Formation (CPF),
- Une couverture « maladie, accident du travail... » par la Caisse d'Assurance Maladie dont il relève (CPAM ou MSA),
- Une cotisation retraite,
- Une assurance chômage au terme du contrat,
- Son ancienneté est prise en compte s'il signe un autre contrat de travail avec la même entreprise à l'issue de l'apprentissage.
- Au maintien des allocations familiales jusqu'à 20 ans si son salaire n'est pas supérieur à 55 % du SMIC,
- L'allocation logement s'il occupe un logement indépendant de celui de ses parents.

Un statut de salarié.. avec les mêmes avantages que les étudiants des métiers

En tant que salarié(e), quelles sont mes obligations ?

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise,
- Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés en conformité avec les progressions de la formation,
- Suivre la formation en CFA et participer à la construction de mon parcours de formation,
- Respecter le règlement intérieur du CFA,
- Appliquer les consignes de santé et de sécurité au travail pour protéger ses collègues et lui-même.
- Renseigner et exploiter régulièrement le livret d'apprentissage et les documents de liaison qui me sont confiés durant ma formation au CFA et en entreprise,
- Se présenter à toutes les épreuves de l'examen,
- Transmettre, le cas échéant, les justificatifs d'absence tels qu'ils sont définis par le code du travail, les autres absences étant injustifiées.
- Répondre aux différentes enquêtes pendant et au terme de mon contrat



Quelle sera votre rémunération ?

Repère : SMIC MENSUEL au 01/11/2024 : 1 801.80 €/ mois (35 heures) Soit 11,88 euros / heure

En 1ère année de contrat d'apprentissage			
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Salaire brut	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC
En 2ème année de contrat d'apprentissage			
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Salaire brut	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC
En 3ème année de contrat d'apprentissage			
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC

26 ans et plus, 100% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance). **Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC.**

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat (même employeur ou nouvel employeur).

Le Centre de Formation s'engage à assurer la formation, à suivre le candidat sur le plan pédagogique, à l'inscrire aux épreuves sanctionnant la formation (sous réserve que ce dernier respecte le règlement intérieur du centre et suive assidûment la formation), à mettre à sa disposition tous les moyens pédagogiques nécessaires à sa formation.

Le CAMPUS TEZENAS DU MONTCEL informe que la validation du contrat d'apprentissage est soumise à l'accord de l'OPCO. En cas de refus, la responsabilité du CAMPUS TEZENAS DU MONTCEL ne peut être retenue.