

Manager des Ressources Humaines

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>BLOC 1 : Définir, promouvoir et mettre en œuvre le pilotage stratégique des Ressources Humaines</p> <p>Elaboration et mise en place la GPEC</p> <p>Accompagnement de la digitalisation des Ressources Humaines</p> <p>Pilotage de la gestion des rémunérations</p>	<ol style="list-style-type: none"> Assurer une veille sur les dispositifs innovants de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en France et à l'international. Garantir la conformité des dispositifs GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) aux règles légales et conventionnelles. Organiser et animer la négociation des accords collectifs (GPEC, Formation, PSE). Concevoir et mettre en place le répertoire des emplois et la cartographie des compétences. Produire les scénarios stratégiques de GPEC des points de vue quantitatif et qualitatif, en lien avec les acteurs décisionnels. Organiser l'intégration et la gestion des données relatives aux Ressources Humaines dans un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH). Assurer l'analyse et suivi de la masse salariale Définir et mettre en œuvre la politique de rémunération (et avantages) en lien avec la stratégie globale des ressources humaines, en particulier la mobilisation et l'engagement des personnels 	<p>Etude de cas écrite et individuelle : 6h en Centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédaction de fiches de postes et de référentiels de compétences, réalisation de graphiques, présentation de scénarios RH et de leurs impacts Réflexion stratégique sur un projet d'informatisation de la GRH, rédaction d'un cahier des charges, réalisation d'un appel d'offre et déploiement opérationnel d'un SIRH Définition et mise en œuvre, via un plan d'action détaillé et chiffré, d'une politique de rémunération <p>Mémoire Professionnel de Management Le/la candidat(e) présente en fin d'année un mémoire professionnel de management (Dossier écrit ; soutenance orale durée 1h)</p>	<p>Références actualisées à des projets innovants en matière de gestion prévisionnelle</p> <p>Pertinence du scénario de négociation d'un accord de GPEC dans son contexte, en référence aux obligations légales applicables.</p> <p>Utilisation des outils de la GPEC.</p> <p>Précision et exactitude des profils de postes et des compétences associées.</p> <p>Pertinence des indicateurs.</p> <p>Exactitude des simulations et graphiques (chiffrage).</p> <p>Pertinence des solutions informatiques retenues en fonction des besoins décrits.</p> <p>Maîtrise des outils logiciels et qualité des résultats obtenus.</p> <p>Analyse pertinente des facteurs à l'origine des variations de la masse salariale.</p> <p>Respect des étapes de la construction du budget.</p> <p>Exactitude des calculs.</p> <p>Pertinence des éléments et indicateurs choisis en lien avec la politique de Ressources Humaines favorisant la mobilisation des collaborateurs</p>
<p>BLOC 2 : Piloter et assurer l'emploi et les mobilités</p> <p>Mesure et mise en œuvre de l'adéquation des ressources en personnel aux besoins de l'entreprise</p> <p>Organisation de la mobilité internationale</p> <p>Gestion du reporting RH</p>	<ol style="list-style-type: none"> Définir les stratégies de recrutement Organiser le recrutement interne et externe Concevoir les actions favorisant l'intégration des nouveaux embauchés Organiser la mobilité interne Anticiper et assurer les mobilités internationales Gérer les dossiers d'expatriation, des points de vue administratif et managérial Elaborer les tableaux de bords de suivi des effectifs 	<p>Etude de cas écrite et individuelle : 6h en Centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un processus de recrutement, de l'analyse stratégique amont à l'analyse des coûts en aval ; Elaboration d'une procédure d'accueil/ intégration Elaboration de parcours de mobilité interne et internationale à partir de données chiffrées et qualifiées Étude critique d'un projet d'expatriation <p>Mémoire Professionnel de Management Le/la candidat(e) présente en fin d'année un mémoire professionnel de management (Dossier écrit ; soutenance orale durée 1h)</p>	<p>Adaptation de la stratégie de recrutement aux enjeux GPEC.</p> <p>Pertinence du choix méthodologique.</p> <p>Structure et qualité de l'entretien : reformulation, investigations, empathie, climat de confiance.</p> <p>Qualité et réalisme du parcours proposé.</p> <p>Démarche motivante et fidélisatrice proposée</p> <p>Qualité et réalisme du processus proposé.</p> <p>Stratégie d'accompagnement des mobilités conforme aux objectifs</p> <p>Rigueur de l'approche juridique et exactitude des observations critiques</p> <p>Pertinence des indicateurs chiffrés. Conformité des résultats.</p>
<p>BLOC 3 : Piloter la performance sociale dans un contexte de transformation</p> <p>Elaboration et mise en œuvre des stratégies de conduite du changement</p> <p>Pilotage de la formation des salariés</p> <p>Promotion de l'engagement des salariés</p>	<ol style="list-style-type: none"> Assurer le pilotage des transformations organisationnelles en anticipant les résistances pour garantir la capacité d'apprentissage et l'adhésion des personnels Concevoir et mettre en place un dispositif d'évaluation des compétences et de la performance dans un contexte disruptif Organiser la formation des salariés à partir de l'élaboration d'un Plan de Développement des compétences annuel ou pluriannuel afin de soutenir la performance humaine de l'organisation Identifier et gérer les leviers de la motivation et de l'implication au travail afin de renforcer l'engagement des collaborateurs 	<p>Etude de cas écrite et individuelle : 6h en Centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboration du processus d'accompagnement adapté à l'entreprise et à sa culture qui facilite et fiabilise le changement Mise en place (ou refonte) d'un dispositif d'évaluation de la performance individuelle /Elaboration d'une réponse complète à une problématique « compétences » / Mesure du niveau de motivation d'une ou plusieurs équipes et proposer les axes stratégiques et plans d'actions Analyse d'une situation de transformation organisationnelle et élaboration d'un projet d'accompagnement global par la Fonction RH, à partir de données chiffrées et qualifiées <p>Mémoire Professionnel de Management Le/la candidat(e) présente en fin d'année un mémoire professionnel de management (Dossier écrit ; soutenance orale durée 1h)</p>	<p>Outils et méthodes d'analyse sociologiques maîtrisés pour un diagnostic pertinent des situations complexes</p> <p>Dispositif d'évaluation de la performance individuelle et collective, conforme aux objectifs fixés</p> <p>Conformité avec la réglementation de la formation.</p> <p>Pertinence des modalités de recueil des besoins de formation.</p> <p>Plan de développement des compétences opérationnel.</p> <p>Lisibilité du cahier des charges.</p> <p>Adéquation offre-besoins-budget.</p> <p>Pertinence des indicateurs de performance du plan.</p> <p>Clarté du dispositif d'évaluation de la qualité de la formation</p>
<p>BLOC 4 : Garantir la gestion administrative du personnel (en conformité avec les exigences de la réglementation du travail)</p> <p>Application de la législation du travail</p> <p>Supervision et gestion du processus de paie</p>	<ol style="list-style-type: none"> Maîtriser le droit du travail Organiser et garantir la fiabilité du processus de paie 	<p>Etude de cas écrite et individuelle : 6h en Centre de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> A partir des différents modes de rupture (licenciement, rupture conventionnelle...) et de leurs avantages et inconvénients respectifs, analyser une situation individuelle problématique et effectuer un choix qualitatif Dans le cadre d'un exercice de paie : collecte des données variables et traitement en organisant l'édition des bulletins de salaire / Etablissement des déclarations fiscales et sociales correspondantes Traitement de divers mouvements de personnel et édition des tableaux de bord correspondants (embauches, ruptures, suspensions...) 	<p>Conformité des solutions proposées à la législation sociale.</p> <p>Pertinence des stratégies de ruptures préconisées.</p> <p>Fiabilité des données produites et pertinence des actions de contrôle retenues</p> <p>Méthodologie utilisée pour établir les tableaux de synthèse et lisibilité des résultats</p>

Elaboration et production des indicateurs sociaux	3. Concevoir et superviser la production des tableaux de bord de suivi des activités du personnel : absentéisme, congés, temps de travail	Mémoire Professionnel de Management Le/la candidat(e) présente en fin d'année un mémoire professionnel de management (Dossier écrit ; soutenance orale durée 1h)	
BLOC 5 : Promouvoir l'engagement social et sociétal Animation du dialogue social Promouvoir l'image de marque employeur Promotion du bien-être des salariés Engagement éthique et environnemental	1. Organiser la concertation et les relations avec les instances représentatives du personnel et organisations syndicales afin de garantir la qualité du climat social, dans le respect des dispositions légales et règlementaires 2. Communication interne : élaborer un plan de communication interne & maîtriser les outils fondamentaux de la communication de crise 3. Concevoir et mettre en œuvre une stratégie de marketing ressources humaines pour dynamiser l'attractivité de l'entreprise sur le marché du travail 4. Organiser une démarche de Qualité de la Vie au Travail (QVT) 5. Elaborer une politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)	Etude de cas écrite et individuelle : 6h en Centre de formation : - Analyse de contexte et préparation d'une séance de Négociation Annuelle Obligatoire - Etude d'un conflit social dans un contexte fortement syndicalisé et élaboration d'un plan de communication de crise - Elaboration d'un plan de communication interne, visant entre autres à renforcer l'image sociale de l'entreprise - Mise en œuvre d'une démarche concertée de prévention des risques psychosociaux : constitution d'un groupe « Projet », diagnostic approfondi et restitution des résultats, élaboration d'un Plan d'actions détaillé et chiffré Mémoire Professionnel de Management Le/la candidat(e) présente en fin d'année un mémoire professionnel de management (Dossier écrit ; soutenance orale durée 1h)	Paysage syndical analysé à partir de repères sociologique et historiques maîtrisés Respect des étapes du processus électoral Recommandations pertinentes pour la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité Différenciation des niveaux de négociation. Identification correcte des acteurs de la négociation. Exhaustivité et pertinence de l'analyse de la situation. Outils et solution de communication pertinents dans le contexte proposé Qualité de la communication et des outils marketing mis en œuvre. Exhaustivité et pertinence de l'analyse de la situation. Qualité des préconisations. Conformité réglementaire. Rédaction du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) pour son chapitre consacré aux risques psychosociaux. Cohérence, pertinence, impact des contenus et outils préconisés.