

REFERENTIEL DIRECTEUR / DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>1/ Développement d'une vision stratégique globale et exercice d'un leadership responsable et engagé</p> <p>Principales activités : Le développement d'une vision stratégique La prise en compte de la multi-culturalité et des diversités La mise en œuvre et l'accompagnement du changement L'intégration des enjeux économiques et sociétaux dans son activité de manager</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En consultant les différents médias disponibles, analyser le contexte géopolitique dans lequel évolue l'entreprise ● En prenant en compte les spécificités des collaborateurs, développer des modes de travail intégrant les enjeux de la diversité ● Au regard du développement de l'intelligence artificielle et du digital, mettre en œuvre dans l'entreprise les transformations nécessaires ● Identifier les principaux facteurs clefs de succès d'une stratégie d'entreprise ● Apprécier la capacité stratégique de l'entreprise à faire face et à s'adapter aux changements ● Intégrer les outils et les démarches d'aide à la création de stratégies novatrices permettant de développer l'entreprise ● Mettre en place un pilotage du changement dans l'entreprise afin d'accompagner les orientations prises par l'entreprise ● En concertation avec les dirigeants et managers et dans le respect de chacun, accompagner les femmes et les hommes dans une situation de changement ● Utiliser les outils et méthodes de négociation pour mettre en œuvre le changement ● Favoriser le développement d'un sens individuel et collectif de la responsabilité afin d'assurer la durabilité de l'organisation ● Identifier les dynamiques de changement organisationnel dans un contexte complexe 	<p>Production attendue du candidat</p> <p>Evaluation collective de type «expérientiel», travail de groupe en mode collaboratif Chaque équipe (représentant une entreprise) travaille sur un projet actuel et concret de transformation proposé par une autre équipe/entreprise L'objectif des candidats est de poser un diagnostic de la situation et de proposer des solutions nouvelles Travail de groupe suivi d'une présentation orale</p>	<p>Analyse du contexte de l'entreprise Identification et prise en compte des enjeux des différents acteurs Diagnostic correct Solutions proposées innovantes et opérationnelles Réponse adéquate apportée à la problématique du projet de transformation Travail de groupe en mode projet Répartition équilibrée des tâches au sein de l'équipe</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>2/ Développement d'une stratégie RH en lien avec la politique globale de l'entreprise</p> <p>Principales activités : L'analyse de la politique de l'entreprise et de ses projets Le déploiement d'une stratégie internationale des RH L'élaboration et la mise en œuvre de projets relevant de la RSE et du développement durable L'anticipation et la gestion des situations de crise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interagir avec la direction générale et le comité de direction afin d'être un véritable partenaire (Human et Business Partner) de la prise de décision stratégique • En tenant compte du positionnement d'une entreprise sur son secteur, au niveau national et/ou international, analyser les orientations de sa politique afin d'identifier les changements à venir et les délais dans lesquels ils s'inscrivent • Au regard de la stratégie globale de l'entreprise, définir les orientations RH à privilégier, en évaluant les impacts des projets à venir sur l'organisation et les emplois • A partir des différents axes relevant de sa responsabilité, formaliser l'ensemble de la politique RH en définissant les modalités de sa mise en œuvre et de son évaluation, en veillant à sa cohérence avec les intérêts de sa structure tout en étant attractif et motivant pour les salariés. • En l'inscrivant dans une perspective aussi bien à court terme qu'à moyen et long terme, structurer la stratégie de management des ressources humaines en la déclinant sur les différents champs concernés • Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets relevant de la Responsabilité sociale de l'Entreprise et du Développement durable • Intégrer dans la politique de gestion des RH les crises de différente nature qui peuvent avoir un impact sur le fonctionnement de l'entreprise afin de pouvoir y répondre de façon rapide et efficace 	<p>Production attendue du candidat</p> <p>Etude de cas sur les enjeux et la performance de la fonction RH Travail écrit collectif</p> <p>Audit social stratégique de la fonction RH Remise d'une synthèse écrite résumant les résultats de cet audit Petite présentation orale</p> <p>Analyse d'un cas visant une amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois : quelles ressources pour répondre à la stratégie de l'entreprise Travail collectif</p>	<p>Identification des enjeux de la fonction RH Choix des critères permettant de mesurer la performance Analyse de l'adéquation de la performance aux objectifs de la fonction Qualité des conclusions de l'étude</p> <p>Audit complet comportant tous les éléments d'un audit social Choix d'une méthode et de référentiels adaptés à l'audit Conformité des pratiques RH aux référentiels externes Choix des indicateurs Analyse des écarts Pertinence du diagnostic posé et des conclusions</p> <p>Prise en compte de la stratégie de l'entreprise dans l'analyse Choix du dispositif à mettre en place Évaluation des moyens nécessaires Adéquation des ressources aux besoins de l'entreprise Qualité et pertinence des mesures proposées</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>3/ Pilotage des différentes expertises inhérentes à la fonction RH</p> <p>Principales activités : Pilotage des missions fonctionnelles et techniques de la fonction RH (rémunération, droit, relations partenaires sociaux..) Garantie de la bonne gestion administrative de tous les domaines de la gestion du personnel Application de la réglementation et de la législation Mise en œuvre des outils et process nécessaires à la réalisation des différentes politiques RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En utilisant les outils de l'intelligence artificielle, optimiser les tâches administratives liées au pilotage RH afin de rendre l'organisation plus performante ● En formalisant les processus et outils à utiliser, piloter la mise en œuvre des différentes actions administratives concernant la gestion du personnel, en définissant les modalités de vérification de la conformité des informations transmises par les différents départements et services ● En exerçant une veille régulière, se conformer constamment à un paysage réglementaire en constante évolution (législation sociale, droit du travail, conventions ou accords d'entreprise, règlement intérieur..) ● En concertation avec la direction et les acteurs concernés, préparer ou superviser la préparation des différents dossiers devant faire l'objet d'une négociation ou d'une communication ● Par délégation de la direction, organiser et animer les réunions avec les IRP en respectant les directives données par la direction générale ● En s'alignant sur les orientations stratégiques et les transformations de l'organisation, déployer une politique et des pratiques de rétribution et de rémunération adaptée aux spécificités de l'organisation et au moment ● Mettre en œuvre les process et outils assurant le succès d'une politique : <ul style="list-style-type: none"> ○ de rémunération, ○ de communication interne et externe, ○ de recrutement, sélection et d'intégration des collaborateurs, ○ d'organisation et de conception du travail (par ex. télétravail). ● Identifier et gérer les paradoxes et zones de tensions inhérentes à l'entreprise et au contexte professionnel 	<p>Production attendue du candidat</p> <p>Mini-cas à réaliser en petits groupes Dans la position d'un DRH nouveau dans une entreprise, les candidats auront 5 situations à résoudre, toutes réelles et en lien avec le droit. Ils doivent déterminer comment les traiter et formuler des recommandations au DG. Production d'un document destiné au DG, et qui doit constituer pour lui un outil d'aide à la prise de décision.</p> <p>Etude de cas en groupes sur la pertinence d'un système de rémunération par rapport à la stratégie de l'organisation Production d'un document de synthèse</p>	<p>Identification à partir des faits de la question de droit posée Réponse basée sur des éléments de droit Pertinence des préconisations proposées Analyse du risque éventuel posé par la préconisation Document produit professionnel apportant des réponses à l'utilisateur</p> <p>Présentation de toutes les composantes du système de rémunération Etude de l'adéquation de la rémunération à la stratégie Qualité de l'analyse et de l'argumentation Définition d'axes d'amélioration si nécessaire</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>4/ Développement du capital humain dans un contexte global</p> <p>Mise en place d'une politique de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) Garantie du développement permanent des compétences Accompagnement des opérationnels et managers dans le développement de leurs compétences Adaptation de l'organisation aux enjeux de la multi-culturalité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En tenant compte des évolutions de l'environnement national et international, adopter une approche stratégique de la gestion des carrières afin de préparer son entreprise • Mettre en œuvre les process et outils assurant le succès d'une politique de développement des collaborateurs (évaluation de la performance, formation et gestion des carrières) • Mettre en place un dispositif de gestion des compétences garantissant le développement permanent des compétences des collaborateurs • Aligner la politique de gestion des carrières avec la politique globale de GRH • Accompagner les salariés vers plus d'adaptabilité, en développant leur employabilité • S'adapter aux évolutions des modes d'apprentissage individuel et collectif • Créer les conditions pour une entreprise apprenante • Organiser des actions de formation afin d'actualiser et développer les compétences • Déployer une stratégie de mobilité internationale pour le développement des talents • Gérer la complexité de la gestion organisationnelle et opérationnelle liées à la gestion internationale des ressources humaines • Tenir compte des effets des différences culturelles sur les interactions au sein des équipes et sur les projets 	<p>Production attendue du candidat</p> <p>Mise en situation sur la gestion de carrières à partir d'une étude de cas Travail en groupes Réflexion et échange sur la conception d'un poste de conseiller en carrière en entreprise. Préparation de transparents Présentation orale de ce que les participants ont appris</p> <p>Analyse des publicités de trois pays différents. Exercice réalisé en groupe suivi d'une présentation orale. Les publicités portent sur des produits identiques, mais de marques locales de chacun des pays choisis.</p> <p>Etude de cas. Travail en groupe: Analyse des deux cultures présentes dans le cas (argentine/ russe) identification des points de conflits potentiels dans le cas basé sur ces analyses; formulation des recommandations sur la façon de réagir dans ces situations et solutions à ces conflits.</p>	<p>Qualité du conseil donné Projection dans le rôle du conseiller de carrière Intégration de la situation du salarié Soutien dans la prise de décision Anticipation des conséquences de chaque choix Qualité de l'accompagnement</p> <p>Identification des spécificités culturelles de chaque publicité étudiée Qualité du profil culturel déduit de l'analyse Pertinence des conclusions</p> <p>Identification des spécificités de chaque culture présentée Dédution correcte des conflits inhérents à ces spécificités Adéquation des recommandations à la situation Efficacité des solutions à résoudre le conflit</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>5/ Mise en place de mesures pour une expérience collaborateur de qualité</p> <p>Mise en place de mesures favorisant le bien-être des salariés au travail Renforcement de la proximité avec les collaborateurs, salariés ou managers Pilotage de l'accompagnement des salariés au changement et à la transformation de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Favoriser l'engagement et l'implication des collaborateurs afin de les fédérer autour des projets d'entreprise et de développer leur sentiment d'appartenance ● En respectant la confidentialité et la déontologie, développer des outils pour écouter et recueillir les attentes des salariés ● En tenant compte des nouvelles attentes des salariés, favoriser l'évolution vers des modes de travail plus collaboratifs ● Appréhender le corps social dans sa globalité et animer l'expérience de tous les collaborateurs en développant une relation de proximité avec eux ● Piloter et faciliter la politique de santé au travail en mettant en place des mesures favorisant la santé et le bien-être des collaborateurs ● En tenant compte du climat interne et de la politique de l'entreprise, mener une action de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail ● En concertation avec les instances représentatives du personnel et le service de santé au travail, détecter les facteurs à l'origine des troubles psycho-sociaux afin d'y apporter des mesures correctives ● En concertation avec les managers opérationnels, organiser le travail en prenant en compte: <ul style="list-style-type: none"> ○ des contraintes individuelles des collaborateurs (situation de handicap, problématiques de santé, situation familiale) ○ des contraintes liées à un contexte de crise (sanitaire, économique, environnementales, géopolitique..) ● Accompagner les salariés pour qu'ils puissent s'adapter aux différentes transformations organisationnelles (digitalisation, organisation du travail...) tout en préservant leur qualité de vie au travail 	<p>Production attendue du candidat</p> <p>Analyse d'une situation de conflit social réelle ou fictive permettant d'explicitier le jeu des acteurs ainsi que les stratégies et relations de pouvoir en jeux. Travail écrit individuel</p> <p>Etude de cas sur une situation de risque psycho-social Analyse des causes Proposition de mesures correctives Proposition d'un plan de prévention Travail en équipes</p>	<p>Description du contexte social Identification et prise en compte des enjeux et stratégies de chaque acteur Description et analyse des stratégies déployées Explicitation des stratégies de pouvoir Analyse comparative des différentes stratégies de résolution de conflit</p> <p>Identification de la situation créant le risque Description des protagonistes Formalisation des mesures correctives et du plan de prévention Efficacité des mesures proposées Adéquation du plan de prévention au risque identifié</p>

La certification comporte deux éléments complémentaires

1/ La thèse professionnelle

Modalité d'évaluation globale et transversale du cursus, elle fait la synthèse de toutes les compétences acquises, qu'elles soient d'ordre stratégique ou opérationnel. Elle démontre l'aptitude du / de la candidat(e) à exposer et analyser par écrit la problématique retenue et à la présenter de façon claire et convaincante à l'oral devant un jury. Elle fait partie intégrante de la certification et doit nécessairement être validée pour l'obtention du titre.

2/ Le projet collectif

Amorcé dès le début du cursus, le projet collectif mobilise les compétences opérationnelles des candidats sur une problématique RH à étudier et résoudre pour le bénéfice d'une entreprise: compétences commerciales, communication, négociation, recherche, travail en mode projet. Ce projet trouve son aboutissement dans un voyage d'étude réalisé généralement à l'étranger. Il fait l'objet d'un document écrit et d'une présentation orale dans le centre de formation et dans l'entreprise sponsor. Il fait partie intégrante de la certification et doit nécessairement être validé pour l'obtention du titre.