

Intitulé de la certification

Adapter la gestion des Ressources humaines aux évolutions des pratiques des entreprises

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

L'entreprise est au cœur d'une évolution multiple : digitale, industrielle et sociétale. Le collaborateur RH doit être capable de s'aligner à la stratégie d'entreprise tout en tenant compte des tendances imposées par ces évolutions.

Référentiels

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
C1. Déterminer sa stratégie RH en prenant en compte les mutations du monde professionnel pour anticiper et s'adapter aux évolutions de l'entreprise.	<p>Etude de cas (en partie simulée sur le C3) de 2h :</p> <p>A partir d'un cas d'entreprise donné, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - C1 Analyse l'environnement, définit le positionnement, construit la stratégie associée - C2 Prépare son plan d'action opérationnel - C3 communique son plan d'action - C4 Définit les outils de pilotage permettant de suivre l'avancement du plan d'action 	<ul style="list-style-type: none"> - Le positionnement contenant la proposition de valeur de l'entreprise est clairement défini - Les axes de développement sont mis en exergue et priorisés - les mutations technologiques, sociales et sociétales sont décrites
C2. Mettre en œuvre son plan d'action en prenant en compte les modes de travail émergents et l'inclusion pour allier performance au bien-être au travail.		<ul style="list-style-type: none"> - Le plan d'action est exhaustif, cohérent et planifié dans le temps - Le plan d'action tient compte des nouveaux modes de travail plébiscités (exemples : télétravail, nomade, coworking, e-learning, etc.) et l'organisation associée - Le plan d'action prend en compte chaque collaborateur à l'échelle individuelle en accordant notamment l'attention voulue à ses éventuels points de vulnérabilité (inclusion, accessibilité du poste, diversité, etc.) - Le plan d'action respecte les bonnes pratiques et les principes éthiques enseignés
C3. Mobiliser les parties prenantes de son plan d'action en instaurant un plan de communication et l'écoute active afin de susciter l'adhésion des équipes.		<ul style="list-style-type: none"> - Les enjeux de la communication sont rappelés - Le plan de communication prend en compte toutes les parties prenantes concernées (interne et/ou externe) - Le collaborateur est invité à s'exprimer - Les propos du collaborateur sont reformulés - Le candidat résume et s'assure que le collaborateur a bien compris le message - Les prochaines étapes sont actées et planifiées
C4. Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action à l'aide d'outils de pilotage afin de garantir sa gestion efficace tout au long de son cycle de vie.		<ul style="list-style-type: none"> - Les outils de pilotage sont listés - Le choix de chaque outil est argumenté à travers la présentation de ses spécificités - Un tableau de bord est élaboré et présenté (définition des indicateurs de performance, points d'avancement et de vigilance) - Les indicateurs définis permettent de mesurer aisément l'avancement du plan