

Manager et Développer les Ressources Humaines

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Ressources humaines**

Toute entreprise de tous secteurs confrontée à la problématique RH sur le marché national, européen et/ou international. (Association, collectivité territoriale, entreprise, entreprise publique ou établissement public, organisation humanitaire, société de conseil, société de service)

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **315t**, **315m**, **315r**

Code(s) ROME : **K2101**, **M1501**, **M1503**, **M1502**, **M1402**

Formacode : —

Date de création de la certification : **01/01/2013**

Mots clés : **FORMATION**, **EMPLOI**, **RECRUTEMENT**, **RESSOURCES HUMAINES**

Identification

Identifiant : **2642**

Version du : **08/04/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Les DRH sont au cœur des transformations que subissent les entreprises depuis plusieurs années, ce qui implique un changement une évolution des critères de recrutement des DRH généralistes](#)
- [Les personnels des ressources humaines doivent pouvoir s'adapter aux réformes portées par la loi travail](#)

Non formalisé :

- **L'initiative de la mise en place de cette certification a été prise pour répondre au besoin des entreprises en matière d'élargissement des compétences de leurs cadres et collaborateurs dans la perspective de les faire monter en puissance, de leur permettre d'être capable d'anticiper les compétences nécessaires pour demain et répondre à la demande de plus en plus forte des collaborateurs de gérer leur carrière de façon active. L'évolution**

réglementaire impacte aussi la fonction RH : Réforme de la formation, RSE, diversité, senior, handicap, égalité hommes/femmes, autant de sujets qu'il faut intégrer aux politiques RH. La certification a été créée pour répondre à la demande - des entreprises de services, d'industries, de banques, d'assurance, : besoin de collaborateurs à compétences RH suffisamment solides et en développement professionnel - des candidats : pour valider des acquis professionnels dans le cadre d'une évolution de carrière, pour accéder à un niveau supérieur de compétences RH, en management afin conforter ou développer leurs aptitudes de management, de communication, de gestion du personnel ou de se repositionner sur le marché de l'emploi, ou pour mettre en œuvre efficacement un nouveau projet professionnel ou acquérir une double compétence

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Les objectifs de cette certification sont :

- acquérir un savoir-faire, des techniques et aussi des comportements personnels attendus par la fonction RH pour communiquer avec aisance avec ses collaborateurs et son personnel
- développer les connaissances juridiques, économiques et psychologiques, sans lesquelles la fonction ne peut être tenue efficacement, pour accroître sa crédibilité auprès de ses interlocuteurs à l'intérieur et à

l'extérieur de son entreprise

- disposer des clés de compréhension tactiques et stratégiques pour prendre du recul et faciliter la prise de bonnes décisions
- apprendre à agir efficacement dans l'environnement RH par un pilotage efficace des indicateurs et par une maîtrise des outils adaptés au métier RH et de son entreprise

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Non

Descriptif général des compétences constituant la certification

Compétence 1 : S'adapter au contexte et aux enjeux RH au sein d'une entreprise en fonction de divers facteurs tels l'environnement, le fonctionnement, la mondialisation, ou les individus.

Compétence 2 : Mettre en œuvre le recrutement en définissant le poste, en développant ses outils, en appréhendant les nouveaux canaux de recrutement et en intégrant le nouvel embauché.

Compétence 3 : Optimiser le management et l'animation de son équipe en s'affirmant dans son rôle, en communiquant et en renforçant la motivation afin d'améliorer la performance de ses collaborateurs.

Compétence 4 : Analyser les emplois et compétences adaptées aux besoins de l'entreprise pour le recrutement, la formation et le développement des carrières.

Compétence 5 : Piloter la masse salariale de l'entreprise en déployant une stratégie et en accompagnant les managers sur les rémunérations.

Compétence 6 : Monter un plan de formation par le recueil des besoins et des chiffres, le choix puis la gestion d'une action de formation et la préparation de sa présentation aux partenaires sociaux.

Compétence 7 : Gérer la formalisation ou la rupture des contrats de travail à l'aide de ses connaissances sur la législation, les conventions collectives, les règlements et accords d'entreprises.

Compétence 8 : Connaître les enjeux et le poids des partenaires sociaux afin de conjuguer dialogue social et performance global.

Compétence 9 : Prévenir les risques Psycho-sociaux.

Modalités générales

Public : Nouveaux RRH, adjoints au DRH, chargés des RH, administrateurs RH, collaborateurs RH

Durée totale de la formation : 140 heures (soit 20 jours)

Déroulement de la formation : cette formation se compose de 8 modules :

- Module n° 1 : Contexte et enjeux RH au sein d'une entreprise moderne (14 heures - 2 jours)
- Module n° 2 : Le recrutement et ses méthodes (14 heures - 2 jours)
- Module n°3: Le management de nouveaux collaborateurs et des équipes (21 heures - 3 jours)
- Module n°4 : L'évaluation des performances : sélectionner et développer les personnes (21 heures - 3 jours)
- Module n° 5 : La politique de rémunération (14 heures - 2 jours)
- Module n° 6 : La formation professionnelle et le plan de formation (14 heures - 2 jours)
- Module n° 7 : L'administration des ressources humaines (21 heures - 3 jours)
- Module n°8 : Syndicats et institutions représentatives du personnel : les contre-pouvoirs (21 heures - 3 jours)

Public visé par la certification

Tous publics

La formation comporte les composantes suivantes :

- Etudes de cas (analyse d'une situation à partir d'informations données) portant sur les différents domaines de la gestion des ressources humaines et de la stratégie de l'entreprise
- Tests individuels : exercices pratiques testant le degré de maîtrise des compétences visées
- Jeux de rôle : mises en situation sur une problématique réelle ou fictive touchant les ressources humaines
- Présentations orales visant à évaluer la capacité à communiquer, développer, argumenter.

Liens avec le développement durable

niveau 2 : certifications et métiers pour lesquels des compétences évoluent en intégrant la dimension du développement durable

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Les titulaires de la certification gagnent en employabilité et en mobilité professionnelle, cela peut leur permettre de faire évoluer leur carrière dans le sens qui leur convient en valorisant les compétences acquises. La certification :

- Met en exergue les compétences d'écoute, de communication, et de gestion, en faisant ressortir ses acquis dans différents domaines à travers un bilan détaillé.
- Délivrée par SKEMA ce qui représente un gage de qualité pour les employeurs.
- Ajoute un panel de compétences RH majeures au curriculum vitae.

Pour l'entité utilisatrice

Cette certification permet :

- de motiver et garder les talents et ainsi garantir la pérennité de l'entreprise.
 - permet de vérifier les connaissances sur la capacité à concevoir et mettre en place des dispositifs, pratiques et outils RH.
- Elle vérifie les aptitudes des collaborateurs à :
- piloter et développer les RH de l'unité, dans le respect des budgets définis
 - Superviser la gestion administrative du personnel et de la paie
 - Organiser le dialogue social en organisant les élections des IRP et en préparant et animant les réunions de concertation
 - Mettre en oeuvre un management fonctionnel, transversal et hiérarchique adapté.

Evaluation / certification

Pré-requis

Pas de prérequis nécessaires pour accéder à la certification

Compétences évaluées

Module n° 1 : Contexte et enjeux RH au sein d'une entreprise moderne
Compétence 1 : S'adapter au contexte et aux enjeux RH au sein d'une entreprise en fonction de divers facteurs tels l'environnement, le fonctionnement, la mondialisation, ou les individus.

Module n° 2 : Le recrutement et ses méthodes

Compétence 2 : Mettre en œuvre le recrutement en définissant le poste, en développant ses outils, en appréhendant les nouveaux canaux de recrutement et en intégrant le nouvel embauché.

Module n°3 : Le management de nouveaux collaborateurs et des équipes

Compétence 3 : Optimiser le management et l'animation de son équipe

Centre(s) de passage/certification

- SKEMA Business School - Campus PARIS
- SKEMA Business School - Campus LILLE
- SKEMA Business School - Campus SOPHIA ANTIPOLIS

en s'affirmant dans son rôle, en communiquant et en renforçant la motivation afin d'améliorer la performance de ses collaborateurs.

Module n°4 : L'évaluation des performances : sélectionner et développer les personnes

Compétence 4 : Analyser les emplois et compétences adaptées aux besoins de l'entreprise pour le recrutement, la formation et le développement des carrières.

Module n° 5 : La politique de rémunération

Compétence 5 : Piloter la masse salariale de l'entreprise en déployant une stratégie et en accompagnant les managers sur les rémunérations.

Module n° 6 : La formation professionnelle et le plan de formation

Compétence 6 : Monter un plan de formation par le recueil des besoins et des chiffres, le choix puis la gestion d'une action de formation et la préparation de sa présentation aux partenaires sociaux.

Module n° 7 : L'administration des ressources humaines

Compétence 7 : Gérer la formalisation ou la rupture des contrats de travail à l'aide de ses connaissances sur la législation, les conventions collectives, les règlements et accords d'entreprises.

Module n°8 : Syndicats et institutions représentatives du personnel : les contre-pouvoirs

Compétence 8 : Connaître les enjeux et le poids des partenaires sociaux afin de conjuguer dialogue social et performance global.

Compétence 9 : Prévenir les risques Psycho-sociaux.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Pas de niveau

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La certification Manager et Développer les Ressources Humaines (MDRH) peut être passée de façon partielle module par module :

Déroulement de la formation : cette formation se compose de 8 modules :

- Module n° 1 : Contexte et enjeux RH au sein d'une entreprise moderne (14 heures - 2 jours)
- Module n° 2 : Le recrutement et ses méthodes (14 heures - 2 jours)
- Module n° 3 : Le management de nouveaux collaborateurs et des équipes (21 heures - 3 jours)
- Module n° 4 : L'évaluation des performances : sélectionner et développer les personnes (21 heures - 3 jours)
- Module n° 5 : La politique de rémunération (14 heures - 2 jours)
- Module n° 6 : La formation professionnelle et le plan de formation (14 heures - 2 jours)
- Module n° 7 : L'administration des ressources humaines (21 heures - 3 jours)
- Module n° 8 : Syndicats et institutions représentatives du personnel : les contre-pouvoirs (21 heures - 3 jours)

Durée de validité des composantes acquises :

5 ans

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

5 ans

Matérialisation officielle de la certification :

Un certificat de compétences est délivré sous format papier portant l'intitulé de la certification, le nom du candidat, le lieu de l'examen et la date de l'évaluation, la date de remise du certificat, le tampon de l'établissement certificateur, la signa

Plus d'informations

Statistiques

En 2014, 58 personnes ont été bénéficiaires de la certification

En 2015, 62 personnes ont été bénéficiaires de la certification

Un suivi des titulaires est réalisé sur la base d'entretiens. On constate que les compétences, aptitudes et connaissances développées dans la certification permettent aux titulaires de redimensionner, sur le poste occupé les activités des ressources humaines entraînant ainsi un élargissement de leurs responsabilités et/ou de générer des redéploiements professionnels vers la création d'entreprise, ou encore de retrouver un emploi en lien avec la certification.

Autres sources d'information

<http://www.skema-bs.fr/formation-continue/>

<http://www.skema-bs.fr/formation-continue/formation-certifiante---manager-et-developper-les-ressources-humaines>