

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

La certification propose 5 blocs de compétences décrits ci-dessous dans le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluations. Les évaluations majeures concernant la certification de l'Expert en Ressources Humaines (MS) consistent en :

Evaluations en groupe :

- Mission de conseil ou d'audit en entreprise ou cabinet, commanditée par un professionnel, sur un problème RH réel rencontré dans l'entreprise, réalisée en groupe de 4 personnes, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre Expert en Ressources Humaines (MS), menée sur une durée de 2 à 4 mois. Blocs 1 à 5
 - Les livrables attendus :
 - Contextualisation de la mission,
 - Analyse de la demande du commanditaire au regard de la stratégie de l'entreprise et de sa stratégie RH,
 - Problématisation de la demande,
 - Note de cadrage,
 - Méthodologie choisie argumentée, avec identification des techniques et outils mobilisables,
 - Cahier des charges et structure de la réponse,
 - Planification de la mission,
 - Production,
 - Analyse des résultats et préconisations,
 - Accompagnement des transformations : comment accompagner les changements, freins et leviers ; préconisations pour aider à mettre en place ces changements,
 - Préconisations sur les indicateurs de suivi,
 - Liste des missions de conseil réalisées (voir fiche n°2 §3.A du présent dossier)

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

- Conception, organisation, animation et suivi de conférences sur les actualités et évolution des RH, réalisée en groupe de 5 personnes, devant des professionnels du secteur. Ces conférences sont ouvertes au public. Le groupe est évalué sur la thématique, l'organisation et l'animation de la conférence. Bloc 5.
 - Liste des conférences réalisées sur les 3 dernières années (voir fiche n°2 §3.A du présent dossier),
- Conception et animation d'un exposé, sur les évolutions et tendances de la fonction RH, sur des spécialisations en cours, sur des outils, techniques ou nouvelles méthodes de management des RH, exposé oral réalisé en équipe de 3 à 4 participants, devant ses pairs, Durée 1h. Blocs 1 à 4
 - Les livrables attendus :
 - Fournir une information actualisée, précise et approfondie à l'auditoire sur un sujet RH qui représente un enjeu pour la fonction RH,
 - Veille pertinente, actualisée, à partir de sources fiables multiples,
 - Synthèse du sujet, angles d'approche, état de l'art,
 - Animation de la présentation,
 - Questionnements suscités et réponses aux questions de l'auditoire,
 - Liste des exposés réalisés sur les 2 dernières années :

| Promotion 2018-2019 | Promotion 2019-2020 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • La gestion du turn-over • Le développement de la QVT • Handi'cap • Gérer les générations • La fonction RH au service de l'entreprise • Le télétravail • Les métiers de demain • La communication non-verbale • La mise en place du RGPD dans la fonction RH • La fonction formation • Le management intergénérationnel • Les méthodes AGILE • Bore Out / Burn Out • L'engagement des salariés • L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle • Le bien être dans l'entreprise | <ul style="list-style-type: none"> • La réforme de la formation • Anticipation des départs et transfert des compétences • Handicap dans la sphère professionnelle • Discrimination au travail • L'expérience collaborateur • L'expérience candidat • La parentalité en entreprise • La mobilité internationale • La QVT • La marque employeur • La GPEC • L'employabilité des seniors |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Evaluations individuelles :

- Etudes de cas de synthèse, études de cas spécifiques et thématiques, exercices pratiques, simulations, dossiers écrits, ou oral...Blocs 1 à 5
- Mission Professionnelle de 4 à 6 mois réalisée en entreprise, en cabinet conseil ou d'audit, (4 mois est le minimum demandé par la Conférence des Grandes Ecoles, 6 mois est ce qui est pratiqué), donnant lieu à la rédaction d'une thèse professionnelle, conformément aux attentes et directives de la Conférence des Grandes Ecoles. La thèse professionnelle fait l'objet d'un rendu écrit (individuel) de 80 à 100 pages, hors annexes et est présentée oralement devant un jury, sur une durée d'une heure. L'écrit et l'oral sont évalués par un jury mixte académique et professionnel, en présence du responsable du titre d'Expert en Ressources Humaines (MS) de TBS. La Thèse professionnelle doit être conçue comme un véritable travail d'Etudes et de Recherche qui s'inscrit dans le champ de spécialisation du titre. La thèse professionnelle permet d'évaluer l'acquisition de compétences d'abstraction, de conceptualisation, de synthèse et de prise de recul par rapport à la pratique de l'ensemble des activités et à proposer des solutions opérationnelles.

La thèse professionnelle permet d'évaluer :

- La pertinence de l'analyse du contexte et de la problématique posée
- La cohérence de la politique RH à l'alignement stratégique de l'entreprise commanditaire
- Les pratiques de gestion des RH de l'entreprise commanditaire et les propositions d'amélioration
- La performance du SIRH et l'intégration des technologies actuelles et les propositions d'amélioration
- Les dispositifs d'accompagnement des transformations de l'entreprise mises en œuvre par l'entreprise commanditaire et les propositions d'amélioration
- Les moyens mis en œuvre pour favoriser l'engagement et la performance individuelle et collective ainsi que les pistes possibles d'amélioration
- L'analyse de la digitalisation de la fonction mise en œuvre et les préconisations d'évolution

L'obtention de la totalité de la certification résulte de la validation complète de ces différentes évaluations et de la rédaction et soutenance d'une thèse professionnelle.

Dans le cadre d'un dossier VAE, le candidat doit valider les 5 blocs de compétences et présenter par un dossier écrit solide étayé de preuves, son parcours professionnel, suivi d'une soutenance à l'oral.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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 |
| Bloc 1 : Elaboration de la stratégie de Ressources Humaines au service de la stratégie de l'entreprise | | | |
| <p>Formulation de la politique RH de l'entreprise</p> <p>Mise en place et animation d'une démarche de GPEC afin de déterminer les besoins en emploi et ressources à 2-3 ans.</p> <p>Conception de la stratégie de gestion des carrières, y compris à l'international</p> | <p>A partir de la stratégie de l'entreprise, faire le diagnostic RH de l'entreprise et de ses unités en utilisant des indicateurs RH pour diagnostiquer les forces et faiblesses du capital humain.</p> <p>A partir d'une veille contextualisée, intégrer à la politique RH les préoccupations sociétales et environnementales de l'organisation, permettant de définir les axes RSE et QVT de la politique RH.</p> <p>Formaliser la démarche de GPEC pour adapter les effectifs et les compétences aux besoins à moyen terme, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes (Direction, managers, partenaires sociaux, salariés).</p> <p>Réaliser la cartographie des métiers et emplois selon des périmètres pertinents.</p> <p>Définir les parcours, collectifs et individuels, de mobilité fonctionnelle et hiérarchique, les plans de succession, les plans de développement professionnels, en cohérence avec la GPEC.</p> <p>Bâtir et animer les processus de développement de carrière, y compris à l'international (en bâtissant des plans d'expatriation)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois. Le dossier écrit présente une partie Stratégie d'entreprise et stratégie RH. ➤ Conception et animation d'un exposé, sur les évolutions et tendances de la fonction RH, sur des spécialisations en cours, sur des outils, techniques ou nouvelles méthodes de management des RH, exposé oral réalisé en équipe de 3 à 4 participants, devant ses pairs, Durée 1h. La prestation est évaluée par l'ensemble de l'auditoire et le responsable pédagogique du titre ERH. ➤ Etude de cas réel d'entreprise, réalisé en groupe de 4 à 5, durée 4 h donnant lieu à une restitution écrite, dans laquelle sont présentés, : <ul style="list-style-type: none"> • les enjeux d'alignement de la politique RH en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. • Un diagnostic argumenté des RH, à partir d'indicateurs RH • Des préconisations argumentées | <p>Identification des indicateurs RH appropriés pour poser un diagnostic sur la stratégie RH de l'entreprise étudiée.</p> <p>Veille pertinente, actualisée, à partir de sources fiables multiples, mettant en évidence les enjeux clés et les facteurs d'évolution des RH, intégrant les préoccupations environnementales et sociétales</p> <p>Compréhension de l'alignement stratégique visé entre stratégie de l'entreprise et stratégie RH</p> <p>Identification claire des besoins de l'entreprise en matière d'emplois et de compétences</p> <p>Cartographie cohérente des métiers et emplois proposés selon la GPEC existante</p> <p>Parcours d'intégration, de formation, de développement professionnel et de mobilité mis en cohérence avec la GPEC</p> <p>Propositions réalistes et argumentées pour affecter, recruter ou</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Conception de la stratégie de la marque employeur, du recrutement et de l'intégration</p> | <p>Définir la stratégie de recrutement interne et externe</p> <p>Définir le processus d'intégration et de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés.</p> <p>Définir, construire, piloter et améliorer la marque employeur au quotidien en lien avec le service communication.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Études de cas de gestion internationale des RH (exemples Québec et USA). Ecrits réalisés en sous-groupes de 4 à 5 personnes. Durée 4h. ➤ Cas pratique, en sous-groupe de 3 personnes, remise d'un dossier écrit, durée 3h permettant de : <ul style="list-style-type: none"> • Proposer une démarche de GPEC • Réaliser un référentiel d'emploi/compétences • Faire des recommandations sur des parcours de recrutement/formation/ mobilités. | <p>sélectionner à l'international, prenant en compte les aspects juridiques, fiscaux</p> <p>Marque employeur clairement valorisée dans la stratégie de recrutement proposée</p> <p>Processus de recrutement en cohérence avec les vrais besoins</p> |
| <p>Conception du système de rétribution (rémunération et avantages).</p> | <p>Concevoir une politique de rétribution (rémunération et avantages, incitations) équilibrée prenant en compte l'environnement externe et la compétitivité salariale, l'équité interne, les capacités financières de l'entreprise pour développer l'attractivité et la rentabilité.</p> <p>Mettre en place des indicateurs de pilotage du système de rétribution</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etude de cas, en sous-groupe de 4 à 5 personnes donnant lieu à une présentation orale. Durée 2h. Proposer, à partir de données issues d'une entreprise : <ul style="list-style-type: none"> • Une stratégie de recrutement, intégrant une démarche de valorisation de la marque employeur de l'entreprise. • Un processus complet de recrutement, intégrant la rédaction d'une offre et les méthodes proposées de recherche de candidats. | <p>Bonne compréhension des composantes de la rémunération tant dans ses dimensions techniques que juridiques</p> <p>Identification des indicateurs de pilotage pertinents permettant de suivre la masse salariale</p> |
| <p>Pilotage de l'efficacité de la fonction RH</p> | <p>Mettre en place une politique de prestation de service RH interne (contrats de services avec la Direction et les opérationnels, engagements et conditions de résultats (SLA), suivi des indicateurs de résultats, suivi de la relation avec les «clients» internes.) afin de développer l'efficacité de la fonction RH.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Étude de cas, En sous-groupes de 3 à 4 personnes, remise d'un dossier écrit, portant sur : <ul style="list-style-type: none"> • la traduction en données financières d'indicateurs RH (Turn-over, absentéisme, dysfonctionnements...) • l'estimation du ROI de plans d'action d'amélioration de l'efficacité d' RH. | <p>Clarté de la politique de prestations internes du service RH</p> <p>Les indicateurs de pilotage proposés mesurent l'efficacité de la fonction RH</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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> | |
|--|--|--|--|
| | | MODALITES D'ÉVALUATION | MODALITES D'ÉVALUATION |
| Bloc 2 : Facilitation des transformations de l'entreprise par une organisation RH performante et en s'appuyant sur la digitalisation | | | |
| <p>Impulsion et accompagnement des projets de changement de l'entreprise et de l'organisation du travail.</p> <p>Communication permanente sur le projet et les valeurs de l'entreprise.</p> <p>Impulsion et facilitation des processus de digitalisation</p> <p>Animation de l'intelligence collective</p> <p>Mise en place et pilotage du SI RH</p> | <p>Concevoir et piloter les projets de changement, dans le respect des contraintes qualité-coûts-délai pour faciliter leur appropriation par les managers et salariés de l'entreprise.</p> <p>Accompagner la direction sur les nouvelles organisations du travail (ex. télétravail) et piloter leur mise en œuvre en accompagnant les managers dans l'évolution de leur rôle, afin de décider d'une organisation adaptée, validée par la DG de l'entreprise.</p> <p>Porter et expliquer au quotidien la politique et la stratégie de l'entreprise, rappeler ses valeurs, donner du sens aux changements, pour favoriser l'adhésion des salariés.</p> <p>Faciliter pour les managers et leurs équipes l'appropriation des principes et outils de la digitalisation des processus RH pour optimiser l'organisation et la rentabilité.</p> <p>Mobiliser les capacités d'innovation par la conception, le pilotage et l'animation de dispositifs de travail collectif afin de renforcer la fluidité de l'organisation.</p> <p>Préparer et vendre un projet de SIRH à la Direction (en mesurant le ROI), grâce à une veille active sur les évolutions technologiques,</p> | <p>➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois. Partie accompagnement des transformations de l'entreprise dans le dossier écrit avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des freins et leviers au changement, • Préconisations pour aider à mettre en place ces changements • Préconisations sur les indicateurs de suivi <p>➤ Etude de cas individuelle, portant sur la critique d'un processus de conduite de changement et proposition de solutions alternatives argumentées Durée 2h30</p> <p>➤ Étude de cas en sous-groupe de 3 à 4 personnes : préconiser un dispositif complet de travail collaboratif distanciel pour une entreprise répartie en France et Europe (choix d'outils, avantages et contraintes, modalités d'accompagnement des utilisateurs...). Durée 2h.</p> <p>➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique SIRH, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de</p> | <p>Analyse argumentée des processus RH, méthodologie de résolution de problèmes et outils mis en place pour accompagner les transformations de l'entreprise</p> <p>De nouvelles formes d'organisation du travail sont mises en évidence et argumentées</p> <p>Pertinence du plan de communication interne proposé</p> <p>Mesure de l'impact de la transformation technologique et digitale sur les RH</p> <p>Des outils d'organisation en distanciel sont analysés et proposés en respectant le contexte spécifique lié à l'entreprise ou à son environnement</p> <p>Dimension innovante, réaliste et appropriée des solutions proposées ou mises en œuvre</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Valorisation économique et financière des services fournis par la fonction RH</p> | <p>dans le but d'optimiser l'efficacité des processus RH. Utiliser toutes les possibilités offertes par un SIRH (prédictivité, Intelligence Artificielle, bilans et études prospectives, data analytics...) pour en assurer la performance.</p> <p>Piloter le SIRH (formalisation des besoins, paramétrage et déploiement) en lien avec la DSI et les utilisateurs, en définissant des indicateurs de productivité et des modes opératoires pertinents.</p> <p>Etablir le diagnostic des coûts générés par les dysfonctionnements dans le domaine RH (turn-over excessif, absentéisme, AT, manque de compétences, difficultés à recruter, mauvais climat social...), en travaillant en partenariat avec la direction financière et le contrôle de gestion en vue de mener des actions conjointes.</p> <p>Calculer le retour sur investissement des actions d'optimisation de la gestion des RH pour valoriser les services fournis par les RH.</p> | <p>professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois</p> <p>➤ Etude de cas de réorganisation d'une direction RH. En sous-groupe de 4 à 5. Durée 2h avec présentation orale du diagnostic, des préconisations d'amélioration de l'organisation du service RH et de mesure du ROI des actions envisagées</p> | <p>Les orientations du SIRH proposé intègrent les gains et coûts prévisibles, avec un ROI estimé</p> <p>Performance du SIRH proposé s'appuyant sur les évolutions technologiques en vigueur Recueil approprié des données issues du SIRH</p> <p>Les organisations proposées sont analysées sous forme d'avantages, inconvénients et conditions de réussite mises en œuvre Identification des points d'amélioration possibles des processus existants Rigueur et pertinence de l'analyse des données et des recommandations Propositions d'optimisation de la gestion des RH chiffrées montrant le retour sur investissement engendré</p> |
|--|--|--|--|

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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 |
| Bloc 3 : Gestion des risques liés à la gestion du personnel en garantissant la conformité administrative et juridique | | | |
| <p>Veille juridique, conventionnelle et réglementaire permanente.</p> <p>Identification des différents acteurs et de leur rôle dans la définition de la conformité administrative et juridique liée à la gestion du personnel</p> <p>Gestion et suivi des contrats de travail de l'entrée à la sortie</p> <p>Conduite et validation des opérations de paie et gestion des temps</p> | <p>Réaliser une veille juridique, réglementaire et conventionnelle afin d'être à jour des obligations légales, afin d'alerter la Direction et les opérationnels sur les points de vigilance liées aux évolutions juridiques et fiscales.</p> <p>Solliciter les organismes sociaux (médecine du travail, inspection du travail, CRAM, CNAV, URSSAF...) afin d'être en conformité avec les obligations légales actualisées</p> <p>Choisir les statuts d'emploi adaptés (intérim, CDD, CDI, expatriation...) pour qu'ils soient adaptés à la situation de l'entreprise, dans le respect de la conformité légale.</p> <p>Garantir l'application de la réglementation à toutes les étapes et événements de la vie du contrat (signature, avenants, suspension, rupture), en s'appuyant sur des experts dans le respect de la réglementation juridique.</p> <p>Conduire et valider les opérations de paie, les déclarations auprès des organismes sociaux.</p> <p>Gérer les congés payés, RTT, absences, dans leurs impacts en termes juridiques, de rémunération, et de cotisations sociales.</p> | <p>➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique de maîtrise des risques administratifs et juridiques, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois</p> <p>➤ Etude de cas concret, en sous-groupes de 4 à 6 personnes. Durée 1h :</p> <ul style="list-style-type: none"> • analyse de contrats de travail et proposition de corrections selon les cas. <p>➤ Etude de cas concret, en sous-groupes de 4 à 6 personnes. Durée 1h : vérification de bulletins de paie en mentionnant les anomalies rencontrées et leurs incidences.</p> | <p>Obligations légales mises en évidence et priorisées si modification</p> <p>Rôles identifiés des différents organismes et institutions sur les obligations réglementaires</p> <p>En conformité avec la réglementation en vigueur,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation appropriée de la documentation juridique - Analyse de l'incidence des options retenues sur les contrats de travail - Prise en compte de tous les éléments à garantir sur la durée de vie d'un contrat de travail <p>Qualité de l'analyse des bulletins de paie</p> <p>Justesse de la détection des anomalies</p> <p>Les dispositifs de développement des compétences proposés (congés de formation, CPF, co-investissement)</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Pilotage de l'investissement en développement de compétences.</p> | <p>Mettre en place et piloter les différents dispositifs de développement des compétences dans le respect des obligations légales et en conformité avec la stratégie de l'entreprise</p> <p>Etablir, piloter et maîtriser le budget de formation de l'entreprise.</p> <p>Respecter les obligations de consultations des partenaires sociaux sur le sujet de la formation dans l'entreprise.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Étude de cas en sous-groupe de 3 personnes portant sur la formalisation d'un plan de développement des compétences, utilisant les différents dispositifs, au sein d'une PME. Durée 2h. ➤ QCM portant sur l'évaluation des connaissances en matière de droit du travail, rôles des différents organismes, et institutions, obligations réglementaires, sur les différents dispositifs d'adaptation de la masse salariale, en fonction de situations d'entreprises. Durée 3h. | <p>formation, formation sur et hors temps de travail, formations obligatoires, VAE, apprentissage) respectent les obligations légales et sont en concordance avec la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Le budget de formation présenté respecte les obligations réglementaires.</p> <p>Originalité du plan de formation proposé avec une dimension innovante des solutions</p> |
| <p>Mise en œuvre des plans d'adaptation de la masse salariale à l'activité</p> | <p>Proposer les dispositifs les plus adaptés au contexte économique et social de l'entreprise et les mettre en œuvre dans le respect des dispositions légales (Activité Partielle de Longue Durée, Accord de Performance Collective, Plan de Départs Volontaires, PSE...)</p> <p>Manager socialement les plans proposés dans le respect des différents acteurs et le maintien de la cohésion sociale.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mini cas d'évaluation de l'application des mesures en matière de droit disciplinaire sur des cas spécifiques d'entreprises. Durée 1h. | <p>Dispositifs d'adaptation de la masse salariale pertinents, adaptés à la situation analysée et visant le maintien de la cohésion sociale</p> <p>Cohérence et respect du cadre réglementaire dans les mesures disciplinaires proposées</p> |
| <p>Mise en œuvre et pilotage des mesures disciplinaires et licenciements</p> | <p>Mettre en application des mesures particulières disciplinaires ou de licenciement dans le respect du cadre réglementaire afin de réagir à des situations particulières.</p> | | |
| <p>Mise en place et suivi d'indicateurs et de tableaux de bord sociaux</p> | <p>Fournir des données fiables et exploitables à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP.</p> <p>Animer régulièrement le reporting RH auprès des différents acteurs de l'entreprise de façon à concrétiser les plans d'actions RH et aboutir à un véritable management des RH.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Étude de cas en sous-groupe de 3 à 4 : Établir le tableau de bord RH d'une ETI (indicateurs RH) à partir des données RH brute fournies. Durée 2h. <p>Pour chaque sous-groupe : simulation de présentation, analyse et commentaire du tableau de bord RH en Comité de Direction. Durée 20 mn.</p> | <p>Données fiables et exploitables fournies à la DG, aux managers, aux personnels, aux IRP</p> <p>Exploitation facilitée des tableaux de bord sociaux élaborés</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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> | |
|--|---|--|--|
| | | MODALITES D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATION |
| Bloc 4 : Développement de relations sociales positives, de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'accompagnement des salariés | | | |
| <p>Organisation des relations sociales et animation de la relation avec les institutions représentatives du personnel</p> <p>Pilotage des négociations (CSE, NAO, commission formation, commissions paritaires...)</p> <p>Gestion de situations critiques (conflits, plans sociaux, réorganisation...)</p> | <p>Analyser les acteurs, la réglementation et l'histoire des relations sociales dans l'entreprise, pour comprendre leur positionnement et leur logique</p> <p>Mettre en place un dialogue positif et permanent, règlementaire et également informel, avec les représentants du personnel pour maintenir la cohésion sociale.</p> <p>Manager les relations sociales avec les différentes institutions représentatives du personnel, en négociant dans le respect du cadre règlementaire dans une volonté de dialogue social.</p> <p>Mettre en œuvre des stratégies et tactiques de négociation et d'influence en comprenant les enjeux des différentes parties et les jeux d'acteurs.</p> <p>Anticiper des situations critiques à partir d'indicateurs objectifs et de signaux faibles issus du terrain.</p> <p>Proposer des plans d'actions préventifs et curatifs adaptés aux situations critiques identifiées, en suivant leur mise en œuvre par la mesure des résultats obtenus afin d'être force de propositions de solutions alternatives pour la direction.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique liée au développement du dialogue social dans l'entreprise, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois ➤ Etude de cas en sous-groupe de 4 à 6 personnes. Durée 1h30. Portant sur la préparation d'une négociation avec les partenaires sociaux dans un contexte de crise et de tensions sociale. <p>Simulation orale de négociation sociale avec les IRP, Évaluation des compétences comportementales mise en œuvre. Durée 30 mn par sous-groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ QCM d'évaluation des connaissances et bonnes pratiques en matière de dialogue social et de relation avec les IRP. Durée 1h. | <p>Prise en compte des enjeux des différentes institutions représentatives du personnel</p> <p>Recommandations argumentées et convaincantes pour la mise en place d'un dialogue positif pour l'entreprise étudiée</p> <p>Techniques de négociation appropriées au dialogue social et respectueuses du cadre règlementaire</p> <p>Identification d'indicateurs d'alerte préventifs et curatifs adaptés aux situations rencontrées</p> <p>Identification d'issues équilibrées face à des situations complexes</p> <p>Solutions proposées adaptées et alternatives pour débloquer une situation</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Mise en place et animation d'une politique d'amélioration permanente de la QVT</p> | <p>Mettre en œuvre la politique santé et sécurité au travail avec les différentes instances représentatives (CSE, Médecine du travail ...) pour développer la QVT.</p> <p>Créer et animer un dispositif de prévention, d'évaluation et de réduction des risques psycho-sociaux.</p> <p>Mettre en place une mesure régulière du climat social dans l'entreprise et des indicateurs de bien-être au travail en mobilisant différents moyens de mesure et d'action (baromètres QVT, commission d'amélioration, dispositifs de veille et d'alerte...) pour contribuer à développer le bien-être au travail.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique QVT à mettre en œuvre dans l'entreprise, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois ➤ Cas d'entreprise, en sous-groupe de de 4 à 6 personnes, portant sur le traitement d'une situation critique d'entreprise en matière de QVT : démarche de diagnostic, plans d'actions préventifs et curatifs. Durée 2h. | <p>Analyse pertinente des situations existantes</p> <p>Propositions de solutions originales, innovantes pour développer une Qualité de Vie au Travail</p> <p>Réalisme et pragmatisme des solutions proposées</p> <p>Choix des priorités</p> <p>Intérêt des axes retenus de la politique « QVT » en lien avec la stratégie de l'entreprise</p> <p>Qualité de l'analyse des dispositifs, indicateurs et acteurs de la prévention des risques psycho-sociaux</p> |
| <p>Accompagnement des salariés tout au long de leur parcours dans l'entreprise</p> | <p>Adopter une posture de conseil individuel (coach) pour écouter, comprendre, conseiller et orienter individuellement les salariés dans les différentes situations professionnelles qu'ils rencontrent.</p> <p>Faire le lien sur les différentes situations individuelles avec les managers de proximité.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réalisation de simulations d'entretiens individuels avec des salariés (employés et cadres) sur des problématiques professionnelles et personnelles. Durée totale (préparation + entretien) 30 mn. ➤ QCM d'évaluation des connaissances en matière de réglementation, dispositifs et acteurs de la prévention des RPS. | <p>Capacité d'écoute, face aux situations évoquées</p> <p>Cohérence des orientations et solutions proposées</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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> | |
|--|---|--|---|
| | | MODALITES D'ÉVALUATION | MODALITES D'ÉVALUATION |
| Bloc 5 : Développement de l'engagement, de la performance individuelle et collective, en facilitant la cohésion interne | | | |
| Mise en œuvre d'une politique de fidélisation des collaborateurs | Définir et piloter des actions visant à fidéliser les collaborateurs. Mettre en place et piloter un plan de marketing RH interne (promotion des métiers, des actions RH, des conditions de travail, des avantages) afin de décloisonner l'entreprise par une meilleure connaissance des métiers et en impulsant la transversalité. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, pour les missions intégrant une thématique engagement individuel et collectif, commanditée par un professionnel, d'entreprise ou de cabinet, donnant lieu à un rapport écrit et à une soutenance orale devant un jury composé de professionnels (dont l'entreprise commanditaire) et du responsable du titre d'Expert en ressources Humaines. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois | Diagnostic mettant en évidence les forces et les faiblesses de la politique actuelle de l'entreprise analysée Pertinence des actions de fidélisation engagées Adaptabilité des outils et méthodes proposés à la situation de l'entreprise |
| Renforcement de l'engagement et de la performance, individuels et collectifs | Suivre les indicateurs d'évolution des comportements des équipes (départ, motivation / performance collective, moral des équipes) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etude de cas d'entreprises ayant des difficultés à fidéliser ses salariés : diagnostic des causes, proposition de plans d'actions et d'indicateurs de suivi des résultats. Travail en binôme. Durée 1h30. | Identification d'indicateurs spécifiques d'évolution des comportements des équipes (départ, démotivation / performance collective, moral des équipes) |
| Renforcement de la professionnalisation des managers et chefs projets | Concevoir et former à l'animation des dispositifs d'évaluation et orientation des salariés en exploitant les résultats et en donnant du feedback aux personnes concernées afin d'améliorer la professionnalisation des managers. Elaborer un référentiel de management propre à l'entreprise, opérationnel et concret et animer son appropriation par l'ensemble de la structure managériale. Renforcer en continu les compétences des managers en gestion et animation de leurs équipes. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Travail en sous-groupe de 3 à 4 personnes : proposer une démarche complète d'évaluation des performances individuelles et collectives, intégrant les outils et supports d'évaluation et méthodes de réalisation des entretiens. Durée 2h. ➤ Travail en binôme. Durée 1h30. Réaliser l'étude comparative de différents référentiels de management, établir un référentiel de management type. | Originalité et faisabilité des solutions Proposées pour l'évaluation ou l'orientation des salariés Clarté et simplicité du référentiel de management proposé Méthodologie claire pour la conception du référentiel de management |
| Facilitation de la cohésion interne à l'entreprise. | Faciliter la communication et la compréhension réciproque entre les salariés, les managers et la Direction. | | Pertinence et réalisme du plan d'actions proposé pour améliorer la cohésion interne |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|
| Gestion des situations « difficiles » | <p>Créer et animer des dispositifs (groupes de travail, évènements, codéveloppement...) qui contribuent à la cohésion au sein des équipes ainsi qu'entre les services et directions de l'entreprise</p> <p>Agir comme médiateur lorsque nécessaire, en comprenant les enjeux des différentes parties, pour trouver des solutions aux situations difficiles</p> <p>Concilier des contraires et des opposés, gérer des contradictions, concilier des contraintes, pour trouver des consensus, des compromis</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ En sous-groupe de 3 à 4 personnes : étude de différentes situations d'entreprises portant sur la cohésion interne. Réaliser le diagnostic et préconiser les actions à mettre en œuvre par la DRH. Durée 2h. ➤ Dans le cadre de la Mission de conseil ou d'audit sur les RH, réalisé en groupe de 4 personnes, commanditée par un professionnel, évaluation de la cohésion interne du groupe projet. La mission est menée sur une durée de 2 à 4 mois ➤ Conception, organisation, animation et suivi de conférences sur les actualités et évolution des RH, réalisée en groupe de 5 personnes, devant des professionnels du secteur. Ces conférences sont ouvertes au public. Le groupe est évalué sur la thématique, l'organisation et l'animation de la conférence. | <p>Analyse argumentée du cadre RH pour favoriser l'attractivité et l'engagement des RH</p> <p>Analyse du fonctionnement et de la cohésion de l'équipe</p> <p>Analyse objectivée de la situation</p> <p>Compréhension élargie des enjeux des différentes parties</p> <p>Solutions proposées ou mises en œuvre acceptables par les parties pour résoudre une situation difficile</p> |
| Management de son équipe RH | <p>Donner le cap et des arbitrages clairs pour soutenir et accompagner son équipe dans le vécu des situations difficiles d'accompagnement</p> | | <p>Clarté des arbitrages posés</p> <p>Argumentation et négociation appropriées aux situations</p> <p>Pertinence des réponses aux questions</p> |