

Management des ressources humaines - CP FFP

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

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

Transverse : ■ **Tous secteurs : Automobile, aéronautique, industrie pharma, construction, BtoB industrie, BtoB services, Distribution**

Autres secteurs : Banque, assurance, santé, secteur public, Télécom, Médias, Transports...

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **315**

Code(s) ROME : **M1503**

Formacode : **33054**

Date de création de la certification : **01/01/2009**

Mots clés : **Droit social**, **Recrutement**, **GPEC**,

Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management - évaluation - développement RH

Identification

Identifiant : **870**

Version du : **12/12/2018**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **NA**

Non formalisé :

- [Présentation de la Certification Professionnelle de la Fédération de la Formation Professionnelle](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

La certification professionnelle FFP valide les compétences acquises.

Le management des ressources humaines est stratégique et en pleine évolution dans les entreprises, nécessitant un réel professionnalisme. Cette certification est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés.

Après avoir suivi cette certification aux Ressources Humaines, les participants auront les compétences, les savoir-faire techniques et relationnels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue, facteur clé de l'efficacité globale de l'entreprise. Ils seront à même de bâtir des dispositifs RH cohérents et alignés à la stratégie de l'entreprise.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- non applicable

Descriptif général des compétences constituant la certification

Afin de maîtriser les activités suivantes :

Acquisition d'une vision globale de la fonction RH et de ses enjeux
Maîtrise des savoirs et savoir-faire essentiels sur les processus RH clés (recrutement, formation, rémunération, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mobilité et gestion de carrière, évaluation des performances et des compétences)

Mise en place des outils de pilotage et tableaux de bord efficaces

Public visé par la certification

- Salariés
- Demandeurs d'emploi

Maîtrise des fondamentaux en droit du travail et relations sociales
Savoir-faire relationnels essentiels et posture vis-à-vis des différents interlocuteurs RH

Les compétences constituant la certifications sont centrées sur

:

Savoir

Droit du travail individuel et collectif, droit de la formation
Rémunération : rémunération, dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PERCO)..
Mécanismes d'apprentissage de l'adulte

Savoir Faire

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences -GPEC
Ingénierie de la formation et dispositif d'évaluation
Techniques de conduite d'entretien (recrutement, mobilité interne, entretien de gestion RH)
Techniques de négociation sociale
Construction d'un plan de formation
Pratique de rémunération (individualisation, classification...)
Gestion des talents

Savoir être

Communication et capacité à argumenter, convaincre
Posture managériale
Ecoute, gestion des situations difficiles

Modalités générales

Cette certification est accessible avec ou sans formation associée, en fonction des compétences déjà détenues par le candidat dans le cadre de son parcours professionnel (validation sur dossier de candidature).

La certification est délivrée en fonction des résultats obtenus à l'issue de trois modalités d'évaluation complémentaires :

validation des acquis et compétences par un expert du domaine (selon diverses modalités : contrôle des connaissances, mise en situation ...),
rédaction d'un mémoire,
soutenance du mémoire face à un jury de professionnel.

La durée du cycle de formation présentielle, associé à cette certification, est de 16 jours (116 heures) en 6 parties, étalées sur 8 mois, avec mise en application pratique entre les sessions.

Des ressources pédagogiques digitalisées permettent d'approfondir les apports réalisés en présentiel.

La certification peut être préparée, en option, avec tutorat individualisé : un expert du domaine accompagne le candidat à la certification tout au long de la rédaction de son mémoire.

Des ressources (vidéos "bonnes pratiques" ...) sont mises à disposition du candidat afin de l'aider à rédiger son mémoire et réussir sa soutenance de mémoire.

Liens avec le développement durable

niveau 1 : Certifications et métiers qui internalisent le développement durable. Les activités et compétences mobilisées mettent en oeuvre des matériaux et produits moins polluants

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

La certification est une étape dans le cursus professionnel de l'apprenant, un élément utile pour s'engager, le cas échéant, dans une démarche de validation des acquis par l'expérience.

Pour les personnes en entreprises : c'est une reconnaissance professionnelle des compétences au management des ressources humaines.

Pour les personnes en reconversion ou demandeur d'emploi : cela leur permet d'augmenter leur employabilité en augmentant ou activant les compétences clés en management des ressources humaines.

Pour l'entité utilisatrice

Le management des ressources humaines est stratégique et en pleine évolution, nécessitant un réel professionnalisme. Cette certification RH est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés.

Après avoir suivi cette certification au management des ressources humaines, les participants auront les compétences, les savoir-faire techniques et relationnels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue, facteur clé de l'efficacité globale de l'entreprise. Ils seront à même de bâtir des dispositifs RH cohérents et alignés à la stratégie de l'entreprise.

Le Certificat Professionnel FFP management des ressources humaines permet de sécuriser le parcours de professionnels formés sur le terrain et de reconnaître la maîtrise des compétences acquises.

Evaluation / certification

Pré-requis

Avoir une première expérience professionnelle

Compétences évaluées

Les compétences sont évaluées sur le savoir, savoir-faire et savoir-être de l'apprenant :

Savoir

Droit du travail individuel et collectif, droit de la formation
Rémunération : rémunération, dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PERCO)...
Mécanismes d'apprentissage de l'adulte

Savoir Faire

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences -GPEC-
Ingénierie de la formation et dispositif d'évaluation
Techniques de conduite d'entretien (recrutement, mobilité interne, entretien de gestion RH)
Techniques de négociation sociale
Construction d'un plan de formation
Pratique de rémunération (individualisation, classification...)
Gestion des talents

Savoir être

Communication et capacité à argumenter, convaincre
Posture managériale
Ecoute, gestion des situations difficiles

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

Centre(s) de passage/certification

- 3 de nos centres sont basés à Paris : 75009 / 75015 / 75002 / 1 centre est basé à Lyon : 69003
- <https://www.cegos.fr/informations-pratiques/Pages/centres-de-formation.aspx>

non applicable au CP FFP

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : oui

Étendue de la certification partielle :

La certification peut être obtenue dans sa totalité ou par composante indépendante :

Certification partielle 1: les compétences clés de la gestion des RH

Certification partielle 2 : Maîtriser les techniques et outils d'entretiens et de sélection

Certification partielle 3 : Elaborer une Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences

Certification partielle 4 : Evaluer les performances ; développer les compétences et les talents

Certification partielle 5 : Pratiquer le droit social

Certification partielle 6 : Gérer les relations sociales

Certification partielle 7 : Piloter le système de rémunération

Durée de validité des composantes acquises :

Permanente

Durée accordée pour valider les composantes manquantes :

Permanente

Matérialisation officielle de la certification :

Un Certificat Professionnel de la Fédération de la Formation Professionnelle

Plus d'informations

Statistiques

Cegos a délivré 11 certificats en 2014

Autres sources d'information

<http://www.cegos.fr/formations/Pages/produit.aspx?productid=20157377>

<http://www.cegos.fr/formation-ressource-humaine/p-20151133-2015.htm>