Mise à jour : 28.06.2022

TP Responsable en management et direction des Ressources Humaines

NIVEAU DE CERTIFICATION VII

NIVEAU FRANÇAIS I

FAMILLE

Gestion et administration générale

CODE-ROME

M1503 : Management des ressources humaines
M1502 : Développement des ressources humaines M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise

CODE NSF

315n Etudes et prévisions, établissement de stratégies

Présentation

L'objectif de cette certification est de former le titulaire à exercer le management des ressources humaines d'une entreprise.

Les compétences

Le titulaire de la certification est capable de :

- Etre capable de tenir compte des nouvelles formes d'organisation et de travail dans la politique RH
- Evaluer son style de communication et son impact sur les autres.
- Réaliser un diagnostic stratégique et donner des orientations, identifier les décisions stratégiques ayant un impact sur les plans organisationnels et humains et construire et élaborer un plan d'action
- Déterminer les évolutions à prévoir dans la politique ressources humaines en lien avec la politique groupe et la stratégie de l'unité et définir les actions à mener en matière de gestion de ressources humaines
- Concevoir un tableau de bord prospectif(BSC) à partir des objectifs économiques et humains. Concevoir un référentiel de diagnostic de la performance humaine.
- Etablir un diagnostic des impacts du changement. Définir une méthodologie de changement et des coûts d'un scénario.
- Conseiller les collaborateurs dans le cadre d'une transformation. Aider le manager à la découverte de son style de leadership et la compréhension des enjeux individuels pour permettre à l'équipe d'atteindre les objectifs de l'entreprise et s'approprier les objectifs qualitatifs d'amélioration de la performance humaine.
- Evaluer les besoins futurs en compétences et effectifs par catégorie de l'unité en conséquence d'un

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022

développement stratégique prévu. Elaborer un référentiel métier/acitvités/compétences.

- Définir et mettre en place des moyens pour permettre aux talents de s'exprimer de façon volontaire et de se valoriser. Favoriser le développement des talents et l'accès aux postes liés aux compétences clés. Identifier les situations où les collaborateurs ont besoin d'aide pour se développer et la nature de cette aide.
- Concevoir un mode de recueil des besoins de formation prenant en compte enjeux stratégiques et politique RH. Elaborer une proposition de plan de formation en partant des offres et assortie d'un budget prévisionnel. Valider la pertinence pédagogique et budgétaire du projet et piloter mise en oeuvre et évaluations.
- Lancer et suivre les recrutements jusqu'à la période d'intégration.
- Piloter la mise en oeuvre du processus d'entretiens annuels
- Gérer une offre de mobilité interne
- Définir une politique de rémunération à partir de différents enjeux. Analyser le positionnement salarial de certains poste repères. Communiquer efficacement avec les partenaires sociaux sur la politique salariale. Evaluer la tenue d'un poste d'un collaborateur pour déterminer la mesure d'augementation à appliquer et aider le manager à expliciter auprès des collaborateurs les choix retenus.
- S'assurer que l'entreprise respecte toutes les normes sociales, environnementales et économiques (relier stratégie et responsabilité sociale)
- Définir une stratégie et un plan d'action pour développer l'image externe de l'entreprise et attirer les candidats adéquats. Définir un plan de communication interne.
- Programmer et mettre en place les réunions des IRP. Animer les réunions paritaires. Gérer un entretien de recadrage disciplinaire et un entretien préalable de licenciement.Préparer une stratégie de communication avec les partenaires sociaux et la négociation d'un accord d'entreprise. Analyser un cas d'accident physique. Elaborer un PSE en tenant compte de la loi de sécurisation de l'emploi.
- Elaborer un cahier des charges SIRH. Accompagner l'implémentation d'un progiciel au sein d'une DRH. Analyser et optimiser les processus RH
- Adapter au contexte français des orientations de politique RH déterminées au niveau d'un siège à l'étranger. Manager une situation de travail multiculturelle en RH.

Voie d'accès

- Formation Initiale
- Apprentissage
- Formation continue
- Contrat de professionnalisation
- VAE

Organismes certificateur

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022

- Groupe Institut de Gestion Sociale (IGS)

Métiers cibles

GESTION ET ADMINISTRATION GÉNÉRALE

- Responsable des ressources humaines H/F
- Directeur(trice) des ressources humaines

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022