Mise à jour : 28.06.2022

Master DEG Management, spécialité Management des relations humaines

NIVEAU DE CERTIFICATION VII

NIVEAU FRANÇAIS I

FAMILLE

Gestion et administration générale

CODE-ROME

M1501 : Assistanat en ressources humaines M1502 : Développement des ressources humaines M1503 : Management des ressources humaines M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise K2101 : Conseil en formation

CODE NSF

315 Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi 120g Sciences économiques et sociales appliquées à l'aménagement et au développement, à l'administration territoriale, au commerce, aux relations sociales et aux ressources humaines, aux finances 123g Sociologie et travail social Sociologie et santé

Présentation

L'objectif de cette certification est de former le titulaire sur les activités de Responsable des Ressources Humaines (métier générique visé par le diplôme), il participe à la conception de la stratégie de l'organisation, est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique RH de l'entreprise Il élabore et met en œuvre les processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.) nécessaires à une optimisation ou une adaptation des ressources humaines aux finalités économiques de l'entreprise Il propose, met en œuvre, insuffle la mise en place de technologies d'information et de communication pour favoriser l'automatisation de tâches, le pilotage (indicateurs, tableaux de bord) et la prévision en matière de GRH (GPEC) pour optimiser, gagner en performance, évoluer vers des tâches à forte valeur ajoutée (web 2.0, intranet, réseaux sociaux) Il s'efforce de promouvoir et de réaliser une meilleure allocation des ressources humaines (adéquation compétences

- emplois) Il s'efforce de mobiliser les potentiels de chaque salarié et de fédérer les aspirations et les engagements individuels et collectifs autour du projet d'entreprise et du fonctionnement et du développement de l'organisation Il aide, soutient et conseille les responsables opérationnels de l'entreprise pour toutes les missions et tâches RH et contribue à la diffusion de pratiques

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022

managériales (évaluation des performances, développement des compétences, détection des besoins de formation, coaching…) Il propose, accompagne et facilite les changements organisationnels en cours en actionnant les différents leviers d'action qui sont à sa disposition (gestion des carrières, aménagement du temps de travail, mise en place de nouvelles pratiques de recrutement, de formation, de développement des compétences, mise en place d'organisations du travail qualifiantes, etc.) Il est l'interlocuteur privilégié des organisations syndicales et des représentants du personnel sur toutes les questions sociales Il mobilise et responsabilise l'encadrement autour de la dynamique sociale de l'entreprise Il assure le développement des pratiques RH qui incarnent la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (ex : promotion de la diversité, non

- discrimination, parité, prévention et gestion des risques psychosociaux, intégration des personnes handicapées, respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelles..).

Les compétences

Le titulaire de la certification est capable de :

- décliner la stratégie globale de l'entreprise sur le plan RH pour élaborer une politique RH source de performances
- promouvoir l'image de marque de l'entreprise à travers des mesures et actions en vue d'optimiser les indicateurs sociaux (ex : attractivité de l'entreprise, climat social…)
- Anticiper les évolutions de l'organisation, des emplois et de l'environnement et préparer le personnel à ces évolutions
- Analyser, améliorer, maîtriser et articuler les différents processus RH (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, formation, gestion des carrières et des mobilités, etc.)
- Optimiser le couple compétences
- emplois dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise en s'appuyant sur les différents outils et leviers d'action RH
- Comprendre les ressorts psychologiques des individus et des équipes : analyser et évaluer les caractéristiques individuelles et comprendre les mécanismes de la dynamique de groupe
- Etre capable de détecter et de développer les potentiels individuels et collectifs en s'appuyant sur les différentes techniques existantes (coachings individuels et collectifs, animation d'équipes et dynamiques de groupes, actions de formation, mise en place d'organisations qualifiantes, etc.)
- Etre capable de prendre en compte les préoccupations des responsables opérationnels et de répondre à leurs attentes en jouant un rôle de consultant interne dans une démarche de diagnostic
- Etre en capacité d'agir sur les organisations du travail en lien avec les responsables opérationnels
- Posséder des compétences de négociation et maîtriser les différentes techniques de résolution des conflits (médiation, arbitrage, facilitation, animation de réunions…)
- Conseiller et assister les responsables hiérarchiques des services dans l'application de la gestion du personnel et dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel
- Exercer une veille permanente sur les technologies d'information et de communication pour insuffler de nouvelles méthodes de travail, faire évoluer les métiers, les modes d'organisation, la politique RH grâce aux TIC
- Etre en capacité de gérer un projet (coûts, délais, qualité, cahier des charges, consultation, choix)

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022

et de gérer les changements induits (sociologie des organisations, sociodynamique).

Voie d’accès

- Formation Initiale
- Formation continue
- Candidature individuelle
- Contrat de professionnalisation
- VAE

Organismes certificateur

- Université Franche Comté

Métiers cibles

GESTION ET ADMINISTRATION GÉNÉRALE

- Responsable des ressources humaines H/F

© Observatoire des industries de la Chimie - 2022