

DOSSIER DE DEMANDE DE RECEVABILITE POUR L'OBTENTION PAR LA VAE DU TITRE DE NIVEAU 7 « MANAGER DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES »

Enregistré au titre de RNCP n°35604 par arrêté du 24/05/16, renouvelé
le 19/05/21

Délivré par l'école SUP des RH



Quel est votre projet professionnel à court et moyen terme ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quels sont vos atouts pour réussir ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Avez-vous besoin d'aménagement en raison de problèmes de santé?

.....

.....
.....

Blocs de compétences à valider

Décrivez 2 à 3 réalisations concrètes pour chacun de ces blocs de compétences :

Blocs de compétences et activités associées	Réalisations concrètes	Durée
Elaboration et pilotage de la stratégie RH dans un contexte international - Elaborer la stratégie RH en fonction de la culture et du projet stratégique de l'entreprise sur son périmètre international - Mettre en œuvre les actions stratégiques RH en autonomie ou en équipe - Piloter des actions RH sur son périmètre fonctionnel ou terrain, par la mise en œuvre et le suivi d'indicateurs de performance		
Management des compétences - Réaliser un diagnostic prévisionnel des emplois, des effectifs et des compétences de l'entreprise au regard des évolutions d'activités attendues - Etablir et piloter des plans d'actions RH d'adaptation des emplois et compétences aux évolutions à venir : plans de recrutement, accroissement de la mobilité interne, accompagnement des départs dans le cadre de restructurations d'activités, formation des collaborateurs, gestion des carrières, fidélisation des talents, etc. - S'appuyer sur les outils et pratiques RH et de management existants et développer de nouvelles méthodes RH, pour favoriser la fluidité de l'emploi et l'adéquation des compétences des salariés aux besoins de l'entreprise, notamment dans le cadre des projets de restructurations et transformation de l'entreprise		

Management des équipes dans un contexte de changement - Coordonner une équipe RH et/ou des acteurs sur un projet RH - Organiser son équipe, déléguer des tâches, développer les compétences et motiver les collaborateurs de son entité - Conseiller et/ou former les autres managers dans leurs pratiques d'animation d'équipes - Piloter et animer des projets pour répondre aux besoins d'amélioration ou d'innovation dans les méthodes et outils RH - Prendre en charge l'accompagnement du changement humain dans le cadre de projets impliquant de grandes transformations pour les collaborateurs (déménagement, restructuration ...) - Dans ce cadre, il soutient, outille et forme les managers pour faciliter l'acceptation des évolutions de l'entreprise.		
Management de la QVT et de la santé au travail : - Elaborer et déployer la démarche de prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité des personnes présentes dans l'entreprise. - Intervenir en situation de risque avéré ou de crise. - Organiser l'évaluation des risques psycho-sociaux. - Mettre en place des outils favorisant la QVT et le bien-être au travail des salariés (groupes de parole, télétravail, etc.). - Développer une prise de conscience des enjeux de la RSE - Garantir la lutte contre toute forme de harcèlement et ou de discrimination dans son périmètre - Piloter les procédures lorsque des situations de harcèlement ou de discrimination sont suspectées.		

Management des relations contractuelles au travail - Dans son rôle de maintien du respect des obligations légales, veiller sur l'actualité sociale pour adapter les règles internes aux évolutions législatives - Contrôler la bonne application du droit en interne et alerter sur les risques encourus. - Conseiller les managers sur les dispositions légales - En cas de non-respect des règles et/ou de conflit interpersonnel, conduire les médiations ou mettre en œuvre une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié ou du manager. - Représenter l'entreprise dans le cadre d'une procédure prud'homale.		
Conduite du dialogue social : - Organise le dialogue social. - Pilote les élections professionnelles, fait respecter les modalités de fonctionnement des instances et construit et suit les calendriers sociaux. - En animateur du dialogue social, organise les négociations avec les organisations syndicales et peut présider, en délégation de l'employeur, les réunions du CSE. - Prend la mesure et maintient le climat social - Intervient dans la prévention et la résolution de conflits collectifs. - Conduit également le dialogue social dans des contextes complexe de restructuration, de cession ou de transfert d'activités.		

Conception et mise en œuvre de la stratégie globale de rémunération - Etablir une stratégie globale de rémunération et de reconnaissance - Repérer et analyser les pratiques en matière de rémunération et d'avantages, tant en interne que celle du marché du travail de son secteur - Orienter et conseiller les managers dans les choix de rémunération et d'augmentation de leurs collaborateurs afin de tendre vers une équité salariale. - Construire et suivre le budget de masse salariale et réaliser le contrôle de gestion social. - Mesurer et évaluer la valeur ajoutée produite par la fonction RH afin d'orienter les actions RH en fonction des besoins des opérationnels. - Optimiser fiscalement les éléments de rémunération		
--	--	--

**Je soussigné(e)..... certifie
que les renseignements fournis sont exacts.**

A, le

Signature :