

Référentiel de compétences du

B.U.T. *Gestion des entreprises et administrations*

Parcours *Gestion et pilotage des ressources humaines*

Une **compétence** est un « **savoir-agir complexe**, prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources à l'intérieur d'une famille de situations » (Tardif, 2006). Les ressources désignent ici les savoirs, savoir-faire et savoir-être dont dispose un individu et qui lui permettent de mettre en œuvre la compétence.

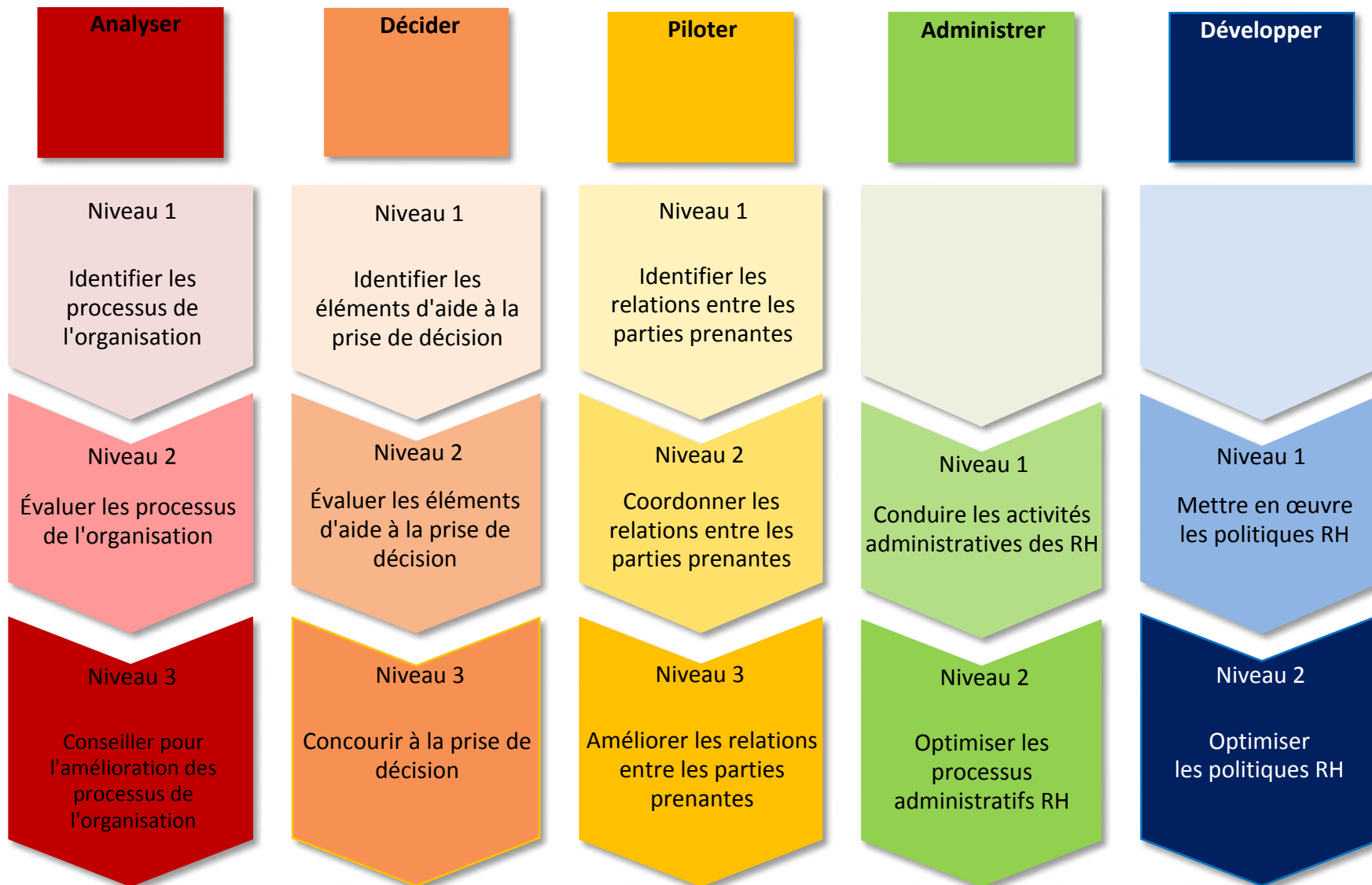
Analyser	Analyser les processus de l'organisation dans son environnement	<ul style="list-style-type: none">en déterminant correctement ses enjeux sociaux économiques et juridiquesen identifiant rigoureusement les différentes dimensions de l'identité et des caractéristiques internes et externes des organisations selon des critères pertinentsen présentant de manière détaillée les attentes de chacun des acteurs et partenaires de l'organisation
Décider	Aider à la prise de décision	<ul style="list-style-type: none">en utilisant efficacement un système d'information de gestion adaptéen utilisant des outils notamment numériques pertinentsen interprétant pertinemment les données qualitatives et quantitativesen respectant rigoureusement les contraintes et les procédures de l'organisation
Piloter	Piloter les relations avec les parties prenantes de l'organisation	<ul style="list-style-type: none">en mettant en œuvre une démarche favorisant la cohésion de groupeen participant efficacement à des travaux collectifs ou des projets collaboratifsen mobilisant des outils et techniques de communication adaptés aux enjeux de l'organisationen contribuant efficacement à la gestion individuelle et collective des parties prenantes de l'organisationen appréciant la cohérence de la stratégie de l'organisation à l'aide d'outils de diagnostic interne et externe pertinents
Administrer	Gérer l'administration du personnel	<ul style="list-style-type: none">en appliquant rigoureusement le cadre juridique en matière de RHen établissant la paie conformément à la réglementation en vigueur et à la politique de rémunérationen produisant des documents administratifs et juridiques adaptés
Développer	Gérer le développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none">en mobilisant les dispositifs adaptés de formation, d'évaluation et de développement des compétences et de mobilitéen contribuant efficacement au processus de recrutement externeen assurant une communication RH interne et externe pertinenteen contribuant à l'élaboration et la diffusion des dispositifs de lutte contre les discriminations dans le respect de la loi et des politiques de RSEen contribuant efficacement à la mise en place et au suivi des dispositifs de protection de la santé - sécurité et de la qualité de vie au travail

Les situations professionnelles

Les situations professionnelles se réfèrent aux **contextes** dans lesquels les compétences sont mises en jeu. Ces situations varient selon la compétence ciblée.

Analyser	Situations professionnelles	Réalisation d'une analyse environnementale appliquée au secteur de l'organisation Diagnostic en interne et en externe des forces et des faiblesses de l'organisation Identification des partenaires de l'organisation Réalisation de la veille sociale et juridique
Décider	Situations professionnelles	Mise en œuvre d'une organisation comptable et fiscale adaptée Collecte, traitement, analyse et diffusion des données chiffrées Exploitation des outils numériques pour participer à la digitalisation de l'organisation Prévision de l'activité de l'organisation
Piloter	Situations professionnelles	Analyse des relations avec les parties prenantes et collaboration à la stratégie organisationnelle Production de supports de communication écrite et orale y compris en langues étrangères Collaboration en mode projet Collaboration à la gestion opérationnelle des RH de l'organisation
Administrer	Situations professionnelles	Gestion individuelle et collective des salariés Mise en œuvre de la politique de rémunération des salariés Mise en œuvre de la représentation des salariés et du dialogue social
Développer	Situations professionnelles	Collaboration à la politique de formation Participation à la politique de recrutement Participation à la politique QHSE Contribution à la politique RSE

Les niveaux de développement des compétences



Analyser les processus de l'organisation dans son environnement

en déterminant correctement ses enjeux sociaux économiques et juridiques
en identifiant rigoureusement les différentes dimensions de l'identité et des caractéristiques internes et externes des organisations selon des critères pertinents
en présentant de manière détaillée les attentes de chacun des acteurs et partenaires de l'organisation

Situations professionnelles

Réalisation d' une analyse environnementale appliquée au secteur de l'organisation
Diagnostic en interne et en externe des forces et des faiblesses de l'organisation
Identification des partenaires de l'organisation
Réalisation de la veille sociale et juridique

Niveaux de développement

Apprentissages critiques

Niveau 1

Identifier les processus de l'organisation

Identifier les différents types d'enjeux
Qualifier les différents types d'organisations
Identifier les relations des acteurs au sein d'un processus

Niveau 2

Évaluer les processus de l'organisation

Analyser les différents types d'enjeux
Analyser les dimensions identitaires (juridiques, managériales,...) de l'organisation
Évaluer le niveau de performance des processus

Niveau 3

Conseiller pour l'amélioration des processus de l'organisation

Intégrer l'impact des enjeux sur l'organisation
Conseiller un type d'organisation
Proposer des améliorations des processus

Aider à la prise de décision

en utilisant efficacement un système d'information de gestion adapté
en utilisant des outils notamment numériques pertinents
en interprétant pertinemment les données qualitatives et quantitatives
en respectant rigoureusement les contraintes et les procédures de l'organisation

Situations
professionnelles

Mise en œuvre d'une organisation comptable et fiscale adaptée
Collecte, traitement, analyse et diffusion des données chiffrées
Exploitation des outils numériques pour participer à la digitalisation de l'organisation
Prévision de l'activité de l'organisation

Niveaux de
développement

Apprentissages critiques

Niveau 1

Identifier les
éléments d'aide à la
prise de décision

Identifier les composantes du système d'information de gestion
Rechercher, collecter et traiter les données brutes afin de produire et de diffuser une information structurée
Identifier les contraintes qui s'imposent à l'organisation
Identifier les risques

Niveau 2

Évaluer les éléments
d'aide à la prise de
décision

Analyser les enjeux du système d'information et leur impact sur le fonctionnement de l'organisation
Exploiter un ERP/PGI et ses fonctionnalités de base
Traiter les données pertinentes pour répondre à une problématique
Analyser les contraintes et leur impact sur le fonctionnement et sur la performance de l'organisation
Évaluer les risques

Niveau 3

Concourir à la prise de
décision

Collaborer au processus d'amélioration continue du système d'information
Exploiter les données pour accompagner la prise de décision
Participer à la prise de décision en fonction des contraintes identifiées
Élaborer des mesures préventives de minimisation des risques

Piloter les relations avec les parties prenantes de l'organisation

en mettant en œuvre une démarche favorisant la cohésion de groupe
en participant efficacement à des travaux collectifs ou des projets collaboratifs
en mobilisant des outils et techniques de communication adaptés aux enjeux de l'organisation
en contribuant efficacement à la gestion individuelle et collective des parties prenantes de l'organisation
en appréciant la cohérence de la stratégie de l'organisation à l'aide d'outils de diagnostic interne et externe pertinents

Situations professionnelles

Analyse des relations avec les parties prenantes et collaboration à la stratégie organisationnelle
Production de supports de communication écrite et orale y compris en langues étrangères
Collaboration en mode projet
Collaboration à la gestion opérationnelle des RH de l'organisation

Niveaux de développement

Apprentissages critiques

Niveau 1

Identifier les relations entre les parties prenantes

Identifier ses qualités individuelles
Identifier les relations inter-personnelles et collectives
Travailler en équipe avec méthodes
Utiliser de façon pertinente les techniques de communication

Niveau 2

Coordonner les relations entre les parties prenantes

Mobiliser ses qualités individuelles au service de l'intelligence collective
Analyser les relations inter-personnelles et collectives dans la stratégie de l'organisation
Utiliser les outils d'organisation et méthodes dédiés au travail collaboratif
Combiner les méthodes de communication en lien avec la stratégie

Niveau 3

Améliorer les relations entre les parties prenantes

Animer une équipe
Mener un projet collaboratif
Participer à l'amélioration de la politique de communication en lien avec la stratégie

Gérer l'administration du personnel

en appliquant rigoureusement le cadre juridique en matière de RH
en établissant la paie conformément à la réglementation en vigueur et à la politique de rémunération
en produisant des documents administratifs et juridiques adaptés

Situations
professionnelles

Gestion individuelle et collective des salariés
Mise en œuvre de la politique de rémunération des salariés
Mise en œuvre de la représentation des salariés et du dialogue social

Niveaux de
développement

Apprentissages critiques



Niveau 1

Conduire les activités
administratives des RH

Établir un bulletin de paie en intégrant les éléments fixes et variables de la rémunération
Appliquer rigoureusement les procédures, du recrutement à la fin du contrat de travail
Administrer les dossiers personnels des salariés y compris dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail
Produire des déclarations sociales fiables
Restituer les résultats des tableaux de bord sociaux
Organiser les élections, le renouvellement et le fonctionnement des instances représentatives du personnel

Niveau 2

Optimiser les
processus
administratifs RH

Rendre compte des évolutions des obligations sociales et juridiques qui impactent l'organisation
Optimiser la procédure de gestion de la paie et la politique de rémunération
Proposer, après analyse, des indicateurs pertinents du dialogue social
Réaliser un reporting RH adapté pour les parties prenantes internes
Proposer des solutions d'optimisation de la performance sociale en fonction des choix stratégiques

Gérer le développement des ressources humaines

en mobilisant les dispositifs adaptés de formation, d'évaluation et de développement des compétences et de mobilité
en contribuant efficacement au processus de recrutement externe
en assurant une communication RH interne et externe pertinente
en contribuant à l'élaboration et la diffusion des dispositifs de lutte contre les discriminations dans le respect de la loi et des politiques de RSE
en contribuant efficacement à la mise en place et au suivi des dispositifs de protection de la santé - sécurité et de la qualité de vie au travail

Situations professionnelles

Collaboration à la politique de formation
Participation à la politique de recrutement
Participation à la politique QHSE
Contribution à la politique RSE

Niveaux de développement

Apprentissages critiques

Niveau 1

Mettre en œuvre les politiques RH

Mettre en œuvre les outils et les dispositifs de développement des emplois, des compétences et des carrières selon la stratégie de l'organisation
Mettre en œuvre des outils et des techniques adaptés du processus de recrutement
Mettre en œuvre la communication RH
Identifier les enjeux et les outils d'une démarche de Qualité de Vie au Travail
Définir les enjeux et les dispositifs adaptés de RSE

Niveau 2

Optimiser les politiques RH

Optimiser les dispositifs de développement RH
Optimiser les outils et techniques du processus de recrutement
Optimiser la communication RH en interne et en externe
Analyser la pertinence des outils de la digitalisation de la gestion RH
Optimiser les dispositifs de gestion de la diversité et de la Qualité de Vie au Travail
Optimiser les différentes politiques RH grâce à l'analyse des résultats des indicateurs de performance RH