

# 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.

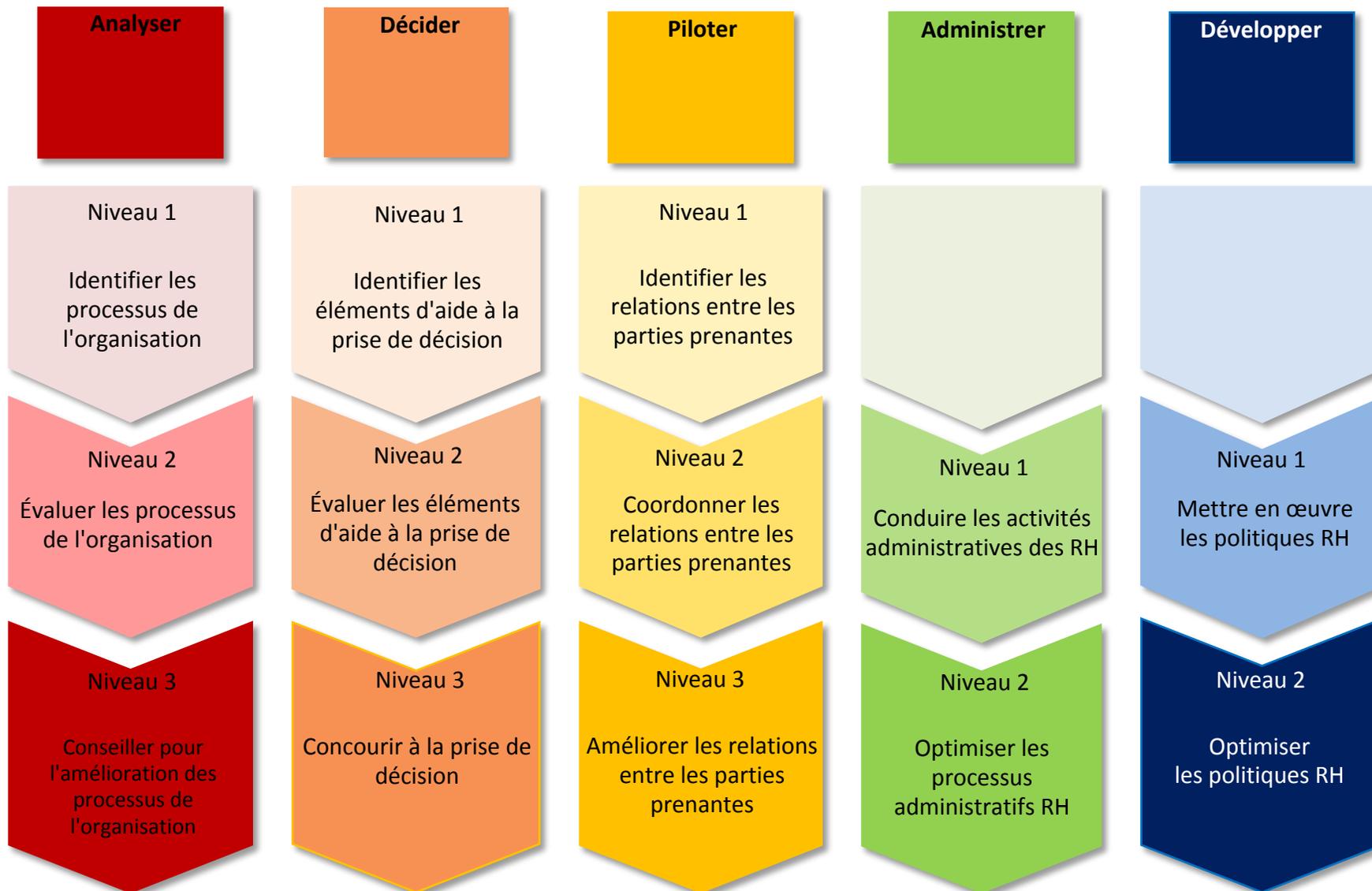
<b>Analyser</b>	<b>Analyser les processus de l'organisation dans son environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>en déterminant correctement ses enjeux sociaux économiques et juridiques</li><li>en identifiant rigoureusement les différentes dimensions de l'identité et des caractéristiques internes et externes des organisations selon des critères pertinents</li><li>en présentant de manière détaillée les attentes de chacun des acteurs et partenaires de l'organisation</li></ul>
<b>Décider</b>	<b>Aider à la prise de décision</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>en utilisant efficacement un système d'information de gestion adapté</li><li>en utilisant des outils notamment numériques pertinents</li><li>en interprétant pertinemment les données qualitatives et quantitatives</li><li>en respectant rigoureusement les contraintes et les procédures de l'organisation</li></ul>
<b>Piloter</b>	<b>Piloter les relations avec les parties prenantes de l'organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>en mettant en œuvre une démarche favorisant la cohésion de groupe</li><li>en participant efficacement à des travaux collectifs ou des projets collaboratifs</li><li>en mobilisant des outils et techniques de communication adaptés aux enjeux de l'organisation</li><li>en contribuant efficacement à la gestion individuelle et collective des parties prenantes de l'organisation</li><li>en appréciant la cohérence de la stratégie de l'organisation à l'aide d'outils de diagnostic interne et externe pertinents</li></ul>
<b>Administrer</b>	<b>Gérer l'administration du personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>en appliquant rigoureusement le cadre juridique en matière de RH</li><li>en établissant la paie conformément à la réglementation en vigueur et à la politique de rémunération</li><li>en produisant des documents administratifs et juridiques adaptés</li></ul>
<b>Développer</b>	<b>Gérer le développement des ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>en mobilisant les dispositifs adaptés de formation, d'évaluation et de développement des compétences et de mobilité</li><li>en contribuant efficacement au processus de recrutement externe</li><li>en assurant une communication RH interne et externe pertinente</li><li>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</li><li>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</li></ul>

## 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.

<b>Analyser</b>	Situations professionnelles	Réalisation d'une analyse environnementale appliquée au secteur de l'organisation Diagnostic interne et externe des forces et des faiblesses de l'organisation Identification des partenaires de l'organisation Réalisation de la veille sociale et juridique
<b>Décider</b>	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
<b>Piloter</b>	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
<b>Administrer</b>	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
<b>Développer</b>	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