

5 - REFERENTIELS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

*« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »*

Candidat en situation de handicap :

Dans le cadre du respect du règlement d'examen, tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés.

Sur conseil du référent handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée.

Sur avis motivé du référent handicap le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation. :

- dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat
- si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat

Ces deux critères étant cumulatifs.

L'ingénieur de certification s'engage dans la mesure du possible à élaborer des modalités d'évaluation inclusives permettant une adaptation du format. Dans le cas d'une modalité spécifique à une situation de travail, il s'engage à préciser le cadre des aménagements possibles.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Activité 1 : Pilotage de la performance des RH à l'échelle d'une organisation A1.1 Diagnostic des pratiques RH au sein de l'organisation	C1.1 Réaliser l'audit RH et organisationnel en évaluant l'adéquation entre les pratiques réelles et les procédures RH, à l'aide d'une analyse documentaire, de tableaux de reporting et d'interviews auprès des parties intéressées afin d'améliorer l'efficacité du pilotage de la performance RH d'une organisation	Dossier de consulting interne/externe : Dans le cadre d'un dossier de consulting basée sur un cas d'entreprise réelle ou reconstitué, le candidat doit : - Proposer un programme d'audit en utilisant les outils de diagnostic RH, - Identifier les processus RH d'une organisation, - Rédiger un rapport d'audit détaillant les résultats de celui-ci ----- Dans le cadre de la formation continue et de la capitalisation par bloc, le format de l'évaluation pourrait évoluer pour une simulation d'entreprise (mise en situation professionnelle reconstituée).	Le candidat démontre sa capacité à appréhender l'objectif d'un audit RH (thématique précise répondant à un / plusieurs enjeu(x) de l'organisation). Le candidat démontre sa capacité à analyser de la documentation interne et à la synthétiser de manière à mettre en avant les besoins en vue de l'audit RH. Le programme d'audit est complet, ie il contient : les objectifs d'audit sélectionnés à partir des risques majeurs identifiés dans la documentation, les tests qui seront mis en œuvre pour évaluer l'efficacité du dispositif de contrôle interne relatif à un objectif d'audit, les procédures d'audit mises en œuvre ainsi que le calendrier. Le rapport d'audit est précis et met en avant l'inadéquation entre les

		Cette modification du format est conditionnée au respect des critères d'évaluation.	pratiques effectives en entreprise et les procédures appliquées.
A1.2 Valorisation de la contribution économique des ressources humaines	<p>C1.2 Piloter le contrôle de gestion social en mesurant le poids économique des ressources humaines au niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - macro (<i>indicateurs sociaux, économiques, financiers et structurels</i>), - micro (<i>indicateurs de recrutement, de formation de rémunération et de climat social...</i>) <p>Dans le but de favoriser la prise de décisions stratégiques</p>	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle contenant de la documentation interne, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer un rapport de type « bilan social et/ou reporting RH », - Emettre des préconisations reposant sur une analyse business. 	<p>Le candidat démontre sa capacité à piloter le contrôle de gestion sociale en élaborant un tableau de bord social exploitable, dont les droits de partage sont clairement définis en fonction des responsabilités,</p> <p>Le bilan social comporte les 7 chapitres : emploi, rémunération, hygiène et sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, conditions de vie des salariés,</p> <p>Le candidat propose des préconisations en s'appuyant sur le bilan social. Il démontre ainsi sa capacité à proposer des conseils stratégiques en s'appuyant sur analyse socio-économique.</p>
A1.3 Identification des processus et risques RH	<p>C1.3 Optimiser l'ensemble des processus RH appliqués aux politiques RH d'une organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en définissant les rôles et responsabilités de chacun 	<p>Dossier de consulting :</p> <p>Dans le cadre d'un dossier de consulting basée sur un cas d'entreprise réelle ou reconstitué, le candidat</p>	<p>Le candidat démontre sa capacité à analyser de la documentation interne et à la synthétiser de manière à mettre en avant les besoins et activités du service RH.</p>

	<p>- en garantissant la fiabilité et la sécurité des données administratives et financières des salariés De manière à soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain</p>	<p>doit expliciter les optimisations d'un processus à destination d'une direction générale.</p> <p>-----</p> <p>Dans le cadre de la formation continue et de la capitalisation par bloc, le format de l'évaluation pourrait évoluer pour une simulation d'entreprise (mise en situation professionnelle reconstituée). Cette modification du format est conditionnée au respect des critères d'évaluation.</p>	<p>Démontre sa capacité à mobiliser ses connaissances en management des ressources humaines et en sciences de gestion ; et à réexploiter dans des contextes professionnels différents.</p> <p>Le candidat identifie clairement les rôles et responsabilités de chaque partie prenante. Celle-ci est réaliste au regard des éléments communiqués.</p> <p>Les conseils en matière d'optimisation des processus sont cohérents par rapport à l'organisation.</p>
	<p>C1.4 Cartographier les risques RH en s'appuyant sur une analyse des données issues du contrôle de gestion social, des retours de managers et collaborateurs, de la base incident et pertes opérationnels, des documents uniques, des alertes IRP/CSSCT afin d'évaluer la criticité des risques et leur nature</p>	<p>Mise en situation professionnelle Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle contenant de la documentation et des interviews de collaborateurs, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser une cartographie des risques RH, - Proposer un plan d'actions permettant d'en limiter l'étendue. 	<p>Le candidat explicite la nature de chacun des risques sans erreur en les classifiant en 3 catégories : risques périphériques, risques internes et risques externes.</p> <p>Il identifie correctement les différents risques opérationnels majeurs.</p> <p>Le candidat propose une évaluation réaliste de la criticité de chacun des risques. Il présente des arguments</p>

			<p>pertinents permettant d'expliquer chacun de ses choix.</p> <p>Le plan d'actions proposé permet de couvrir l'ensemble des risques préalablement identifié, et répond donc aux besoins de l'organisation en matière de risk management.</p>
<p>A1.4 Mise en conformité des obligations légales</p>	<p>C1.5 Contrôler l'application et la conformité des obligations légales et conventionnelles aux échelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - individuelle (<i>contrat de travail...</i>), - collectives (<i>convention collective, accords de branches...</i>) <p>imposables aux salariés et à l'employeur dans l'ensemble des actes administratifs de manière à anticiper les risques juridiques et financiers</p>	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle, le candidat doit identifier les non-conformités d'un document administratif RH (contrat de travail, bulletin de paie, rupture conventionnelle et/ou règlement intérieur...). Il aura en sa possession des documents type (<i>convention collective, accords de branches, documentations contractuelles etc...</i>).</p> <p>Il doit proposer des actions correctrices.</p>	<p>Toutes les non-conformités sont bien identifiées sur le document soumis.</p> <p>Des modifications permettant la mise en conformité globale sont proposées et pertinentes par rapport à la nature de la non-conformité, et il définit correctement la responsabilité.</p> <p>Le candidat démontre sa capacité à identifier l'information importante et essentielle dans un document juridique (contrat de travail, convention collective, accord de branche...) et la mettre au profit d'une problématique rencontrée par l'entreprise.</p>

--	--	--	--

<p>Activité 2 : Pilotage du développement du capital humain d'une organisation</p> <p>A2.1 Déploiement de la stratégie de marque employeur</p>	<p>C2.1 Définir et déployer la stratégie d'attractivité et de rétention de talent adaptée à l'ADN de marque et sa culture d'entreprise, en mobilisant les outils et méthodologie du marketing RH dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation</p>	<p>Mise en situation professionnelle</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle contenant de la documentation sur le positionnement de l'entreprise fictive ou réelle, le candidat doit proposer définir la marque employeur d'une organisation et designer un process de onboarding.</p>	<p>Le candidat identifie clairement les enjeux rencontrés par l'organisation en matière d'attractivité et/ou de rétention de talents.</p> <p>Il traduit les enjeux en une problématique explicite et définit des indicateurs de performance associés.</p> <p>Il propose un onboarding complet, cad incluant le parcours candidat et nouvel entrant.</p> <p>Les actions sont réalistes (budget, ressources, délais) par rapport au contexte socio-économique dans lequel s'inscrit l'entreprise.</p> <p>Le process d'onboarding respecte la culture d'entreprise et est adapté au profil de la cible (collaborateurs et candidats).</p> <p>Il démontre sa capacité à mobiliser ses connaissances en marketing RH, il démontre la valeur ajoutée de sa proposition.</p>
--	---	--	---

A2.2 Mise en place et développement d'une politique de talent management	<p>C2.2 Construire une politique de Compensations & Benefits, à partir d'un benchmark concurrentiel, en trouvant le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation, au travers d'une démarche responsable et inclusive, afin de maintenir l'attractivité de l'entreprise</p>	<p>Mise en situation professionnelle</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle contenant de la documentation sur le positionnement de l'entreprise fictive ou réelle, le candidat doit proposer une politique de compensations & benefits adaptés aux enjeux de l'organisation.</p>	<p>Le candidat identifie clairement les enjeux rencontrés par l'organisation en matière d'attractivité et/ou de rétention de talents, et l'impact que cela représente sur la politique de compensations and benefits de l'organisation,</p> <p>La politique proposée est inclusive cad qu'elle est adaptée à l'ensemble des salariés et futurs salariés. Le candidat veille à intégrer uniquement les bénéfices pouvant être utilisées par l'ensemble de la population visée,</p> <p>La politique de compensations and benefits respecte l'égalité H/F, l'égalité salariale, et l'intégration du handicap ... (<i>non discriminante</i>),</p> <p>Le package correspond aux standards de marché et vise le point d'équilibre entre performance financière et attractivité.</p>
	<p>C2.3 Elaborer et déployer une politique de talent management en :</p>	<p>Mise en situation professionnelle</p> <p>Dans le cadre d'une situation professionnelle contenant de la</p>	<p>Le candidat propose un protocole complet incluant une planification des campagnes d'évaluation pour sa politique de talent management, les</p>

	<p>- définissant les critères d'évaluation du potentiel et de la performance, - déterminant les modes et outils d'évaluation et de développement associés, - intégrant les spécificités liées au handicap, la diversité et l'égalité H/F - tenant compte de l'ADN de marque, le positionnement de l'organisation, sa taille et sa stratégie de développement,</p> <p>De manière à maintenir la capacité d'innovation et la performance d'une organisation</p>	<p>documentation sur une entreprise fictive ou réelle, le candidat doit élaborer un plan d'actions sous forme d'un protocole de gestion des talents au sein de l'organisation.</p>	<p>outils et modes d'évaluation associés.</p> <p>Le protocole est adapté à l'entreprise, sa taille et son culture d'entreprise.</p> <p>Le candidat élabore une grille d'évaluation permettant d'identifier et d'évaluer le potentiel et la performance des collaborateurs. Cette grille doit être inclusive, avec des indicateurs objectifs et opérationnels permettant d'éviter un maximum les biais cognitifs lors de l'évaluation.</p> <p>Les critères d'évaluation intègrent une triple dimension : compétences techniques, soft skills, ambitions professionnelles.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • A2.3 Conception et pilotage d'une politique de recrutement 	<p>C2.4 Concevoir et déployer une politique de recrutement en sélectionnant les canaux adéquats et en garantissant la transparence et le respect d'un processus de recrutement agile, et le respect de la réglementation (<i>code du travail, inclusion...</i>) dans le but de renforcer</p>	<p>Mise en situation professionnelle Dans le cadre d'une situation professionnelle contenant de la documentation sur une entreprise fictive ou réelle, le candidat doit élaborer une politique de recrutement en</p>	<p>Le candidat a identifié les besoins en recrutement (type de profil, expertise métier, enjeux stratégique...) de l'organisation,</p> <p>La politique de recrutement intègre différents leviers adaptés à l'entreprise, les profils recherchés et le budget (<i>politique de cooptation,</i></p>

	le rayonnement de la marque employeur de l'organisation	répondant aux problématiques rencontrés par l'organisation.	<p><i>jobboard, cabinet de recrutement, approche directe via les réseaux sociaux...</i>),</p> <p>Afin de prévenir les biais cognitifs facteurs de discrimination, le candidat propose un guide d'entretien et une grille d'évaluation associée. Ces 2 outils respectent la législation et permet un traitement équitable des candidats,</p> <p>Le candidat démontre sa capacité à proposer une politique inclusive et réintègre les enjeux liés au recrutement des personnes en situation de handicap/diversité.</p>
--	---	---	--

<p>Activité 3 : Pilotage d'une politique de prospective de l'emploi/compétences à l'échelle d'une organisation, d'un groupement d'organisation, d'organisme de formation ou de branches professionnelles</p> <p>A3.1 Identification prospectives des savoirs</p>	<p>C3.1 Identifier les savoirs critiques ou rares en réalisant une veille sur le secteur de l'emploi, sur les compétences émergentes et sur la formation professionnelle dans le but d'anticiper les besoins de transmission en compétences au service des enjeux stratégiques de l'organisation</p>	<p>Dossier de consulting :</p> <p>Dans le cadre d'un dossier de consulting basé sur un cas réel ou fictif, le candidat doit réaliser une étude de besoins en compétences basé sur un secteur professionnel. Cette étude prospective devra comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des enjeux du/des domaines d'activité identifiés, 	<p>Le candidat explicite sa méthodologie en exposant la finalité générale, les objectifs précis et les moyens mobilisés (recherches documentaires, étude qualitative / étude quantitative...),</p> <p>Démontre la pertinence et la fiabilité des sources utilisées au regard des objectifs recherchés,</p>
--	--	---	--

<p>critiques ou rares sur le marché de l'emploi</p>		<ul style="list-style-type: none"> - La façon dont ces enjeux impactent le métier, - Une présentation des principales missions et activités exercés. 	<p>Les principaux enjeux du/des domaines d'activités sont décrits de façon exhaustive et synthétique,</p> <p>Le candidat démontre la façon dont ces principaux enjeux rencontrés par les entreprises impactent le/les métiers identifiés.</p> <p>Les activités, missions et le positionnement dans la chaîne de production sont clairement présentées.</p>
<p>A3.4 Identification des compétences d'un métier au sein de l'organisation</p>	<p>C3.2 Cartographier un métier en entreprise en le déclinant à l'échelle de l'activité et de la compétence, et en identifiant les critères d'évaluation associés, sous la forme de fiche métier et/ou de référentiel de compétences, afin de soutenir la stratégie du développement du capital humain.</p>	<p>Dossier de consulting : Dans le cadre d'un dossier de consulting basé sur un cas réel ou fictif, le candidat doit réaliser un référentiel de compétences pour un métier identifié, et le décliner en fiche métier.</p>	<p>Le candidat a spécifié le référentiel de compétences à un métier au sein de l'organisation</p> <p>Le référentiel de compétences respecte un formalisme quant aux nombres d'activités et de compétences.</p> <p>Chaque compétence inclue un verbe d'action, un moyen pour y parvenir et une finalité</p>

			Le référentiel de compétences couvre toutes les compétences du métier et prévoit également les soft skills relatifs au métier
A3.3 Elaboration et déploiement de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	<p>C3.3 Concevoir une gestion des emplois et des parcours professionnels en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se basant sur le diagnostic réalisé, - s'appuyant sur la consolidation des entretiens d'évaluation et sur les indicateurs en découlant, - définissant les objectifs à atteindre en termes de développement de compétences, <p>dans le but d'améliorer la politique de gestion des carrières au sein de l'organisation</p>	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une situation professionnelle portant sur une entreprise fictive ou réelle, le candidat doit proposer des préconisations pour améliorer la gestion des emplois et des parcours.</p>	<p>A l'aide d'un organigramme, de fiches métiers et de référentiels de compétences, le candidat cartographie les métiers pour détecter les éventuelles passerelles entre les différentes fonctions,</p> <p>Le candidat présente des scénarii de parcours professionnels et de mobilités internes qui permettent de soutenir la GEPP,</p> <p>Ses recommandations sont pertinentes par rapport aux enjeux rencontrés par l'organisation,</p> <p>Il démontre l'intérêt de mobiliser certains processus RH (marque employeur, talent management, mobilité internationale...) au service de la gestion des emplois et des parcours professionnels. En ce sens, il justifie l'apport de chacun d'eux.</p>

	<p>C3.4 Piloter le déploiement d'une politique GEPP (<i>budget, plan de formation...</i>) en identifiant des formations adaptées aux besoins identifiés, aux profils, et au budget alloué, de manière à soutenir les évolutions des métiers liées aux changements technologiques, sociaux ou environnementaux</p>	<p>Mise en situation professionnelle : Dans le cadre d'une situation professionnelle portant sur une entreprise fictive ou réelle, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter les formations permettant de répondre aux enjeux GEPP, - Qualifier la reconnaissance des formations (<i>certifiant / diplômant ou non...</i>), - Présenter un plan de financement. 	<p>La/les formations identifiées répondent bien aux enjeux en matière de GPCC (progression de carrière, mobilité...) et aux profils du/des collaborateurs,</p> <p>Le coût de(s) formation(s) entre dans le budget alloué,</p> <p>Le candidat démontre que les formations proposées sont de qualité (certifiant/diplômant...) et que l'organisme de formation est certifié,</p> <p>Le candidat propose un plan de financement mêlant financement individuel et fond de financement public. Le plan de financement est réaliste par rapport au budget alloué et au contexte de l'entreprise.</p>
--	---	--	--

<p>Activité 4 : Accompagnement de la transformation d'une organisation</p>	<p>C4.1 Participer au déploiement d'un projet de transformation à l'échelle d'une organisation en identifiant les parties prenantes et leurs besoins ainsi que la typologie du projet</p>	<p>Dossier de consulting : Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit présenter :</p>	<p>Le candidat identifie la typologie du projet de transformation porté par l'organisation,</p>
--	---	--	---

<p>A4.1 Pilotage d'un projet de transformation et conduite du changement au sein de l'organisation</p>	<p><i>(migration de SI, mise en place d'outils informatiques type bigdata, ia, démanagement...), dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - La typologie du projet de transformation - Un rétro planning, - Les différents jalons de déploiement et livrables associés. 	<p>Le candidat démontre sa maîtrise de la méthodologie de gestion de projet de transformation au prisme du management des RH,</p> <p>Le document permet de rendre compte des impacts RH du projet de transformation au sein de l'organisation,</p> <p>Le document de suivi est visuel et reprends l'identification du projet, le rétro planning et les livrables attendus.</p>
	<p>C4.2 Piloter l'accompagnement au changement en évaluant les risques psychosociaux à l'aide d'outils et de méthodes mis en place par le CSE, adaptés aux collaborateurs et pour chaque contexte afin de permettre l'acculturation des collaborateurs et la gestion des freins au sein d'une organisation</p>	<p>Dossier de consulting : Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit rédiger une note intégrant les préconisations en matière d'assimilation et d'accompagnement au changement.</p>	<p>Le candidat sélectionne et utilise des méthodes et des techniques d'élaboration de "la mission, la vision et la valeur" adapté au projet,</p> <p>Le candidat intègre le management des risques financiers et techniques (<i>composantes de l'organisation technique, coût, ROI, culture, gestion de l'information...</i>) et RH. Une attention particulière sera apportée aux risques psychosociaux liés à la gestion d'un projet de transformation,</p>

			<p>Il rédige un plan d'accompagnement à destination des collaborateurs comprenant une période de communication, de sensibilisation et de formation,</p> <p>Le candidat identifie clairement les facteurs de résistances aux changements,</p> <p>Il propose des réponses adaptées aux freins identifiés selon leur nature (<i>freins individuels, collectifs, etc...</i>)</p>
<p>A4.2 Sourcing et sélection des partenaires essentiels au bon déroulement d'un projet de transformation</p>	<p>C4.3 Identifier et sélectionner des partenaires (<i>prestataires, fournisseurs, experts...</i>) sur la base d'une grille de critères spécifiques afin d'accompagner un projet de transformation à l'échelle d'une organisation</p>	<p>Dossier de consulting : Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit présenter une cartographie des partenaires susceptibles d'intervenir sur tout ou une partie du projet de transformation.</p>	<p>Le candidat présente l'ensemble des besoins pouvant être externalisés,</p> <p>Il sélectionne des indicateurs d'évaluation permettant de montrer la pertinence des prestataires choisis (délai, qualité, notoriété, ...),</p> <p>Le candidat identifie des prestataires susceptibles de répondre aux besoins du projet de transformation sur la base</p>

			d'un travail de veille et de l'application de la grille d'évaluation.
A4.4 Développement d'une culture d'entreprise axée sur une politique inclusive	C4.4 Piloter le changement structurel d'une organisation, grâce à la mise en place d'une nouvelle / évolution de la culture d'entreprise en intégrant une politique RSE et en anticipant l'impact organisationnel de manière à soutenir la stratégie globale de l'organisation par le management des RH.	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle, le candidat doit expliciter la mise en place d'une évolution de la culture d'entreprise.</p>	<p>Le candidat identifie l'ensemble des enjeux rencontrés par l'organisation et les formalise sur la carte de transformation,</p> <p>Explicite la nature des évolutions entreprises (RSE, égalité H/F, enjeux environnementaux...),</p> <p>Formalisation des différentes étapes de déploiement de l'évolution de la culture d'entreprise (planification, actions, ...).</p>
	C4.5 Piloter une politique d'inclusion et de diversité au travers de trois grands prismes : réglementaire, culturel et institutionnel, et en établissant des objectifs chiffrés précis dans le but de créer une culture d'inclusion et de diversité active et consciente à l'échelle d'une organisation	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, le candidat doit proposer une politique d'inclusion et de diversité en spécifiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enjeux règlementaires (adaptation des postes de 	<p>Le candidat identifie une ou plusieurs problématiques de l'inclusion et de la diversité,</p> <p>Le candidat développe la problématique à trois niveaux : réglementaire, culturel et institutionnel,</p> <p>Le candidat propose des préconisations réalistes et en</p>

		travail, non-discrimination...) - Les enjeux en termes d'acculturation dans l'organisation, - Les enjeux en matière de relation institutionnelle (MDPH...)	conformité du Code du Travail et de la RGPD, Le candidat identifie des outils utilisés en entreprise : index HF, discrimination positive ... Evaluation de la faisabilité des préconisations réalisées.
--	--	--	---

Activité 5 : Management d'une équipe RH A5.1 Identification des écarts éventuels entre besoin en compétences et compétences des collaborateurs	C5.1 Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs d'un service et le poste occupé en mettant en œuvre des entretiens de revue du personnel dans le but d'assurer un suivi de la progression des collaborateurs au sein de l'organisation	Etude de cas : Dans le cadre d'une étude de cas basée sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit évaluer l'adéquation entre les compétences d'une équipe et les besoins de la direction.	Le/la candidat(e) évalue justement le besoin en compétence de l'organisation en prenant en compte les spécificités de l'organisation et les orientations stratégiques. Il propose des modifications pertinentes pour améliorer l'organisation des ressources humaines au sein de l'entreprise. La planification est réaliste au regard des résultats du diagnostic et des ressources disponibles.
--	---	--	---

<p>A5.2 Développement de l'efficacité collective des équipes</p>	<p>C5.2 Accompagner les collaborateurs dans la définition et la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - négociant les objectifs individuels et collectif, - identifiant et pilotant les leviers motivationnels, <p>de manière à piloter la performance de la direction RH</p>	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une problématique portant sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit déterminer les objectifs individuels de collaborateurs pour répondre à la stratégie de développement de l'organisation</p>	<p>Le candidat identifie correctement les objectifs globaux de l'organisation, ainsi que les indicateurs associés,</p> <p>Il élabore la fixation individuelle des objectifs de performance en faisant référence à la stratégie de l'entreprise et au niveau des compétences du collaborateur,</p> <p>Le candidat propose un plan réaliste pour l'accompagnement à l'appropriation de ces objectifs par l'équipe,</p> <p>Le candidat identifie la problématique sous-jacente.</p>
	<p>C5.3 Diriger une direction des RH composée d'intervenants internes et externes, en communiquant sur les choix techniques et technologiques, en définissant des objectifs SMART, les méthodes et les modalités de mise en œuvre ainsi que les indicateurs de performance afin de renforcer l'efficacité collective.</p>	<p>Mise en situation professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une problématique portant sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit déterminer les missions et responsabilités déléguables et le processus de délégation mis en œuvre.</p>	<p>Le candidat identifie les tâches, missions et responsabilités pouvant être déléguées et justifie son choix,</p> <p>Les objectifs identifiés sont SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réalisable et temporellement défini),</p>

			<p>Il sélectionne des indicateurs de performance adaptés, permettant de contrôler l'atteinte des résultats,</p> <p>Le processus de délégation comprend une phase de contrôle et une phase d'évaluation,</p> <p>La phase d'évaluation doit se baser sur le recueil et l'exploitation d'éléments permettant d'explicitier les raisons de l'atteinte ou non des objectifs initialement prévus.</p>
A5.3 Gestion des conflits	C5.4 Gérer des situations conflictuelles entre les membres d'une direction RH, entre les membres de directions transverses et/ou en tant que manager auprès de membre de son équipe, en identifiant le type de conflit, les sources, et les attitudes, de manière à les résoudre et prévenir de l'apparition de nouveaux	<p>Analyse réflexive de la pratique professionnelle :</p> <p>Dans le cadre d'une situation conflictuelle rencontrée en milieu professionnel et/ou au cours de la formation, le candidat réalise une analyse réflexive de la situation et de sa résolution.</p>	<p>Le candidat démontre son respect au cadre contractuel et au droit du travail,</p> <p>Le candidat propose une solution de gestion de conflit évitant des situations d'harcèlement,</p> <p>Il réalise une analyse causale de la situation permettant de comprendre la nature du conflit et d'en proposer une solution adaptée.</p>

