

# Référentiel d'un titre

21/06/2024

**Titre : CHARGÉ DE GESTION SOCIALE ET DE PROJET RSE**

## Matière : Projets Employabilité

### Contenus :

- Suivi des projets
- Atelier d'insertion professionnelle
- Séminaires culture métier
- Préparation de l'examen national
- Méthodologie de rédaction des livrables
- Training grand oral

### Compétences associées :

- CGS-Toutes compétences : Validation de 3 blocs de compétences

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
Grand oral	Grand oral	Cf grilles d'évaluation	Présentation du rapport du rapport d'activités et du dossier projet pour justifier de son employabilité. Présentation du livret d'employabilité pour justifier des compétences acquises. Échanges / questions du jury sur l'environnement "métier".

## Matière : Paie

### Contenus :

- Les éléments de paie ; Les calculs de paie
- Structure et mentions obligatoires d'un bulletin de paie
- Distinction mensualisation (avec ou sans modulation) et non mensualisation
- Décompte des heures complémentaires, supplémentaires, d'équivalence, d'absence
- Décompte des congés payés et calcul de l'indemnité à verser
- Les différentes catégories de cotisations
- Distinction des différentes tranches, méthodes et formules de calcul des bases spécifiques  
Salaires nets, nets à payer, nets imposables des salariés.
- Outil de contrôle des salaires et des charges mensuelles.
- Facultatif : Les progiciels de paie : fiche salarié, variables, rubriques, profils
- Facultatif : Les paramètres : dates, changements, mises à jour, ...
- Facultatif : Les saisies comptables des paies

### Compétences associées :

- CGS-C2.Bonus : C2 Bonus : Contrôler des paramètres <br>Utiliser un logiciel de paie. <br>Éditer un bulletin de salaire

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Matière			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
CC 2 h : Paie et bulletins de salaire	Contrôle continu (fortement recommandé)	Bonne maîtrise du droit du travail et des mentions obligatoires du bulletin de paie (niveau 3 minimum). L'analyse des informations est rigoureuse. Le candidat identifie les éléments du salaire brut. Il distingue les heures complémentaires / supplémentaires et sait calculer le salaire en cas d'absence. Il sait calculer le salaire brut, des cotisations, du salaire net et du salaire net à payer. La présentation des résultats est claire et lisible par le salarié. Les résultats sont cohérents.	Questions sur le bulletin de paie/Calculs d'horaires selon le type de contrat de travail (temps partiel / Plein, modulation ou non du temps de travail), Calculs de salaires bruts et de cotisations sociales.

# Matière : Anglais professionnel

## Contenus :

- Vocabulaire technique lié à la gestion des ressources humaines
- Terminologies spécifiques des documents
- Études de documents, vidéos, supports audiovisuels
- Rédiger un communiqué

## Compétences associées :

- CGS-C2.08 : C2.8 S'exprimer et se faire comprendre en langue anglaise dans son environnement professionnel. <br>Être en mesure de mener un entretien en anglais. Rédiger un compte-rendu à l'attention de ses responsables RH .

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Oral : Entretien en anglais	Contrôle continu (fortement recommandé)	<p><b>A l'oral, le candidat :</b> Fait preuve d'assertivité, de perspicacité. Maitrise le schéma des questions ainsi que la syntaxe de manière générale. Pose des questions pertinentes en lien avec le contexte proposé par le formateur. Possède assez de moyens linguistiques et un vocabulaire suffisant pour assurer une conversation. Peut discourir de manière compréhensible malgré des pauses. Sait faire preuve d'auto-correction. Peut échanger, vérifier, reformuler, clarifier des informations. Peut s'adapter à une situation d'échange non préparée.</p> <p><b>A l'écrit, le candidat :</b> Reprend les éléments essentiels pour présenter son interlocuteur. Fait ressortir les points importants de la conversation en organisant ses idées. Prend parti, ses recommandations doivent permettre au DRH de prendre une décision.</p>	<p>Mise en situation professionnelle. Le candidat mène un entretien (contexte au choix de l'examineur : entretien de positionnement, de recrutement par exemple). Au terme de l'entretien, il rédige une synthèse à l'attention de la DRH en précisant le profil du candidat / salarié, l'objet de l'entretien, ses préconisations. Le formateur propose un contexte au candidat et il joue le rôle de la personne reçue en entretien. Différents contextes peuvent être abordés en classe pour préparer au mieux le candidat. Durée 10 minutes (5 minutes de préparation, 5 minutes d'entretien) + 10 minutes pour la rédaction du compte-rendu (minimum 7 lignes).</p>

# Matière : Risques professionnels

## Contenus :

- La démarche d'évaluation des risques professionnels
- Les situations à risques : identification
- Outils d'évaluation
- Analyse des résultats, proposition d'actions à mener

## Compétences associées :

- CGS-C2.07 : C2.7 Réaliser une veille technique et réglementaire en matière de santé et sécurité au travail, observer des opérateurs en situation réelle de travail, prendre des mesures, solliciter des entretiens, traiter des données économiques et sociales issues du bilan social afin de collecter des données sur les risques professionnels. <br>Analyser les risques et les accidents par zone et réaliser un audit pour pouvoir rédiger le document unique (DUERP). <br>Contrôler la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales. <br>Jouer le rôle de conseil ou d'aide à la décision, communiquer et faire preuve de pédagogie permettant d'impulser les actions de prévention des salariés. <br>Transmettre des savoirs et savoir-faire afin de former le personnel à la prévention des risques.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>RA : Compte-rendu Prévention des risques</p>	<p>Rapport d'activités</p>	<p>La collecte des informations juridiques et sécuritaires est qualitative. Maîtrise confirmée (3 / 5 minimum) des éléments de santé, sécurité et risques psychosociaux. Les risques répertoriés (sécuritaires, RPS) sont pertinents. Des techniques de questionnement sont mises en œuvre pour comprendre les enjeux et les risques liés à la sécurité dans l'organisation. Le candidat démontre des compétences en fonctionnement des équipements et dispositifs de sécurité (on peut se limiter aux EPI), en ergonomie des postes de travail... Des outils d'évaluation des risques sont judicieux et bien utilisés. L'analyse est circonstanciée. Tous les éléments sont pris en compte et la présentation des principaux risques est synthétique. Les actions proposées pour y pourvoir sont cohérentes et adaptées à la situation.</p>	<p>Dans le cadre d'une mission, le candidat réalise une veille technique et réglementaire en matière de santé et sécurité du travail, selon le domaine d'activité. Il met en place un audit de contrôle et d'évaluation des risques professionnels (sécuritaires, psychosociaux). Dans son compte-rendu, il synthétise sa veille, schématise les principaux risques et rédige ses préconisations.</p>

## Matière : Comité social et économique (CSE)

### Contenus :

- Organiser les élections de la délégation du personnel du CSE
- Processus électoral et modalités
- Durée du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE
- Les électeurs possibles
- Les peines encourues par l'employeur si absence d'initiative ou refus d'organisation
- Organisation d'élections partielles
- Les éléments à transmettre à l'administration
- La formation des membres CSE

### Compétences associées :

- CGS-C2.06 : C2.6 Mettre en place un cahier des charges rigoureux pour organiser des élections des représentants du personnel. <br>Établir et mettre en place un dispositif de contrôle afin de respecter les obligations légales.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
RA : Compte-rendu Organisation élections du personnel	Rapport d'activités	Niveau de maîtrise confirmé (3 minimum) des procédures à respecter lors d'élections de la délégation du personnel : protocole d'accord, constitution des listes électorales, affichage, délais, etc. Le compte rendu est clair et précis.	Dans le cadre d'une mission, le candidat présente les modalités d'organisation des dernières élections de la délégation du personnel et fait des recommandations.



# Matière : Bilan social, Prévisions sociales

## Contenus :

- Outils bureautiques et statistiques
- Données sociales : définition, analyse, exploitation
- Définition et enjeux de la politique de mobilité d'une organisation
- Les différents types de mobilité
- Impact sur la stratégie RH

## Compétences associées :

- CGS-C2.04 : C2.4 Mobiliser les outils SIRH (SAP, Peoplesoft...), les outils bureautiques courants et les outils statistiques pour synthétiser les données sociales quantitatives. <br>Anticiper le développement des mobilités liées aux changements sociétaux ou numériques afin de définir les nouvelles politiques de mobilités (internationales).

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
EN : Synthèse Analyse du bilan social et des prévisions sociales	Examen / Etudes de cas	Le niveau de connaissance des différents aspects d'un bilan social est satisfaisant. La présentation (lisibilité des tableaux, graphiques, etc) relève d'un niveau 6. L'analyse d'un bilan social d'entreprise est pertinente. Niveau de connaissance des grands flux internationaux : 2 minimum / 5. L'analyse des prévisions sociales en termes de mobilité, transferts économiques... est pertinente.	Le candidat présente une analyse du bilan social de l'entreprise. Il étudie également les prévisions et la politique de gestion sociale de l'organisation puis rédige ses préconisations, en y incluant l'utilisation d'outils ou techniques adaptés (Rolling Forecast par exemple) afin d'améliorer le pilotage de l'entreprise.

## Matière : Recrutement Évaluation des compétences (facultatif)

### Contenus :

- Filières de recrutement ; Annonces de recrutement, communication spécifique
- Sélection des candidats
- Éthique, non-discrimination, textes légaux
- Outils, tests et méthode
- Conduite de l'entretien
- Formalités : réponses, promesses d'embauche, recueil des éléments administratifs, DPE, ...
- Recrutements spécifiques : Stagiaires, jeunes, alternance, Intérim, CDD, candidat handicapé
- Les postes dans l'entreprise : Descriptif de postes
- Les compétences (définition) ; Les compétences requises pour chaque poste ; Les adéquations Compétences/ Postes
- Les compétences à disposition : mesures, évaluations ; mesures des écarts
- Chiffrage plan de recrutement et coût d'embauche de salariés

### Compétences associées :

- CGS-C3.Bonus : C3. Bonus Utiliser des outils de sourcing. <br>Mener un entretien de recrutement. <br>Analyser une candidature. <br>Mener un entretien individuel. <br>Évaluer les compétences de ses collaborateurs. <br>Accompagner le changement.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Matière			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>CC - Serious game ou mise en situation : Recrutement et évaluation des compétences</p>	<p>Contrôle continu (fortement recommandé)</p>	<p>Maîtrise confirmée de la définition des compétences Une méthode de détermination des compétences est utilisée. Le candidat peut planifier les apports de compétences à terme : cahier des charges de formation, évolution du salarié. Il propose une synthèse des compétences de l'équipe et une gestion pertinente des compétences dans l'organisation. L'analyse du profil de poste est pertinenteLe candidat propose une étude comparée des candidatures. Il fait preuve d'assertivité, de perspicacité</p>	<p>Évaluation des compétences À partir de cas décrits, le candidat analyse des rapports d'entretiens individuels, il dresse un bilan des compétences du service et donne ses préconisations pour des évolutions à moyen terme (formations, réorganisation, VAE...) Simulation de recrutement Le candidat mène un entretien de recrutement dans le cadre défini par le formateur RH.</p>

## Matière : Gestion des Emplois et des Compétences - GEC (facultatif)

### Contenus :

- Élaboration des besoins en compétences en fonction de la GEC
- Les entretiens d'évaluation, les bilans de compétences
- Cahier des charges de la formation d'adaptation
- Présentation du bilan social ; analyse

### Compétences associées :

- CGS-C2.03 partiel : C2.3 partiel Maîtriser les différents aspects d'un bilan social.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Matière</b>			
CC 2 h : GEC et bilan social	Contrôle continu (fortement recommandé)	Connaissance de base sur les différents aspects d'un bilan social. Le candidat démontre sa compréhension de la stratégie GEC et du positionnement de l'entreprise. La présentation (lisibilité des tableaux, graphiques, etc) relève d'un niveau 6. L'analyse du bilan social d'entreprise est pertinente. L'analyse des prévisions sociales en termes de mobilité, transferts économiques... est pertinente.	Le candidat présente une analyse du bilan social de l'entreprise. Il étudie également les prévisions et la politique de gestion sociale de l'organisation (GEC, mobilités, formations...)

# Matière : Documents spécifiques en gestion sociale

## Contenus :

- Présentation des différents documents RH légaux et obligatoires (institutionnels, plan de formation, rapports égalité H/F, NAO, NRE, DUERP...)
- Se tenir informé des constantes évolutions législatives
- Outils et méthode spécifiques

## Compétences associées :

- CGS-C2.03 : C2.3 Mobiliser ses connaissances juridiques (droit du travail, Grenelle 2) et les outils nécessaires à rédaction ou la mise en place : <li> De documents institutionnels, </li> <li> de la négociation annuelle obligatoire (NAO), </li> <li> de la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE), </li> <li> du bilan social, </li> <li> du rapport égalité Hommes / Femmes, </li> <li> d'un plan de développement des compétences, </li> <li> du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP/ DUS)... </li> <br> Synthétiser les informations et respecter les délais pour répondre aux besoins de l'organisation. <br> Maîtriser les différents aspects d'un bilan social.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>RA : Compte-rendu Gestion de documents RH</p>	<p>Rapport d'activités</p>	<p>La collecte d'informations est justifiée et correctement menée. Le candidat s'appuie sur des sources juridiques fiables. La situation salariale et l'organisation du travail sont correctement analysées et décrites de façon claire. Le candidat liste les points à étudier lors de l'entretien employeur / salarié. Le diagnostic RSE mené permet d'avoir des éléments pour la rédaction du bilan NRE ou d'un rapport Développement durable : impact territorial des activités en matière d'emploi et de développement régional, relations avec les associations de défense de l'environnement... Ses actions ou préconisations sont cohérentes et budgétisées.</p>	<p>Dans le cadre d'une mission, le candidat analyse le cahier des charges et réalise une étude lui permettant de répondre aux besoins du client en termes de documents RH à produire (DUERP, bilan social, rapport, préparation à la NAO, un bilan Développement durable ou RSE, etc). Dans son compte-rendu, il précise les actions menées, les sources utilisées.</p>

# Matière : Droit social, droit du travail

## Contenus :

- Fondamentaux du droit du travail
- Les différents contrats de travail
- Rédiger un CDD, un CDI
- Actualités juridiques ; Veille
- Les modes de ruptures d'un contrat de travail
- Hygiène et sécurité

## Compétences associées :

- CGS-C2.02 : C2.2 Élaborer une recherche d'informations et l'analyser avant de synthétiser les évolutions réglementaires soit au cadre national (droit du travail), soit à une convention collective ayant un impact sur l'entreprise. <br>Accueillir les salariés, leur apporter des réponses à des besoins spécifiques exprimés (informations, conseil). <br>Mobiliser ses connaissances en droit du travail pour assurer le respect de la législation sociale au sein de l'organisation.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
EN : Synthèse Veille juridique	Examen / Etudes de cas	Les outils et méthodes de sourcing sont correctement utilisés. La collecte d'informations est exhaustive. Les informations transmises sont fiables. La veille est présentée de façon synthétique et claire .	À partir des recherches effectuées en groupe, le candidat expose de façon synthétique le processus de veille juridique et sociale : méthodologie et études menées, principaux textes à appliquer (droit du travail, convention collective, accord de branche) dans une situation précisée par le certificateur.

# Matière : Gestion administrative et sociale du personnel

## Contenus :

- Suivi administratif des contrats, des registres
- Les modalités de congés, RTT, disponibilités, visites médicales...
- Les modalités liées aux absences, aux imprévus
- Gestion des avantages : Repas, portables, véhicules, logement, ...
- Gestion des sous-traitants : intérim, portage, mise à disposition, ...
- Les documents de sortie du personnel : retraite, démission, licenciement, ...

## Compétences associées :

- CGS-C2.01 : C2.1 Mettre en œuvre des procédures s'appuyant sur le code du travail, les accords de branche et la convention collective afin de tenir à jour les dossiers administratifs de chaque salarié. <br>Assurer les relations avec les organismes sociaux pour assurer les affiliations aux différentes caisses et traiter les dossiers du personnel à l'attention des organismes sociaux et assimilés (Retraite, Mutuelle, Prévoyance). <br>Mobiliser ses connaissances et méthodes de gestion pour assurer le suivi des registres et des affichages obligatoires. <br>Anticiper les besoins et faire évoluer si nécessaire les outils RH ou les procédures internes pour la gestion des véhicules de fonction, le suivi des notes de frais, l'application des règles d'éthique... <br>Mobiliser ses compétences juridiques pour analyser un contrat de travail ou vérifier la fiabilité des informations transcrites dans le contrat lors d'une embauche ou pour une demande spécifique (détachement, modification du temps de travail, etc). <br>Préparer les dossiers de mesures disciplinaires puis en assurer le suivi administratif auprès des autorités compétentes.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
EN : Recommandation Gestion du personnel	Examen / Etudes de cas	<p>L'analyse de la situation est qualitative. La gestion des contrats de travail et des obligations sociales liées au contrat est correcte. Les réponses apportées sont bien argumentées et les choix cohérents.</p> <p>L'organisation administrative du service est bien synthétisée. L'analyse est complète : suivi administratif, gestion des congés, paies et charges sociales, absences, affichages obligatoires, formations, mutuelles, prévoyance... Le candidat dégage des problématiques (financières, administratives, délégations...) rencontrées et fait des propositions pour améliorer la gestion administrative du service RH. Les fondamentaux du droit du travail correspondent à un niveau confirmé (3 / 5 minimum). Le niveau de connaissances des actualités RH est satisfaisant pour un niveau 6. Le candidat démontre des qualités rédactionnelles (syntaxe et orthographe) satisfaisantes pour un Niveau 6. Il justifie son choix du mode de communication.</p>	<p>À partir des études précédemment réalisées et des informations transmises par l'entreprise, le candidat : - Analyse les informations de la gestion administrative du service RH (quelles procédures ? méthodes ? outils utilisés ? etc) et produit des recommandations. - Doit se positionner par rapport à différentes problématiques exposées, en respectant les normes sociales (égalité, handicap, seniors, mobilités, GEC...) et la convention collective dans le cadre d'une restructuration ou d'une fusion par exemple. - Analyse les éléments de différents contrats de travail et produit des préconisations.</p>

## Matière : Formation (facultatif)

### Contenus :

- Les différentes actions de formation
- Formation de formateurs internes, tuteurs Formation intra, inter
- Information des salariés, demandes des salariés
- Élaboration des objectifs d'une formation
- Organismes de formation
- Plan développement des compétences
- Financements des formations
- Évaluation des formations
- Modalités : Salaire, déplacement, absences, remplacements, ...
- Cahier des charges de la formation
- Les convergences projets personnels et projets d'entreprise

### Compétences associées :

- CGS-C1.Bonus : C1.Bonus Mobiliser les outils à disposition pour rendre efficiente une formation. <br> Comprendre et suivre un plan de formation : <li> Intégrer les possibilités et les processus de prise en charge des formations,</li> <li> Participer à l'élaboration une demande de financement (montage de dossiers)</li> <li> Planifier et organiser sur un une action de formation (information du personnel, communication, planification, organisation, accueil)</li> <br> S'initier à l'ingénierie pédagogique.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Matière			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
CC 2 h : Formation	Contrôle continu (fortement recommandé)	Le candidat propose une analyse complète en tenant compte de la stratégie et de la culture d'entreprise. Le plan de formation est adapté au besoin, budgétisé. Les objectifs de la formation sont précisés, la mise en place du projet « formation » est complète : analyse du besoin et des objectifs, détermination des méthodes et outils pédagogiques, proposition d'outils d'évaluation. Il met en place une communication adaptée permettant de mobiliser les acteurs.	À partir de cas décrits, le candidat analyse une stratégie de formation et propose un plan de formation pour l'organisation. À partir de situations précisées, il propose l'organisation de formations.

# Matière : Politique des salaires et rémunérations

## Contenus :

- Politique de rémunération
- Effectif équivalent temps plein (travailleurs handicapés)
- Éléments complémentaires de rémunération

## Compétences associées :

- CGS-C1.03 partiel : C1.3 partiel : Connaitre les éléments de rémunération Calculer le coût d'embauche d'un salarié. <br> Réaliser des bulletins de salaire. <br> Calculer les charges de personnel (salariales et patronales).

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Matière</b>			
CC 2h : Coût salariaux	Contrôle continu (fortement recommandé)	Bonne maîtrise du droit du travail et des mentions obligatoires du bulletin de paie (niveau 3 minimum). L'analyse des informations est rigoureuse. Le candidat identifie les éléments du salaire brut. Il distingue les heures complémentaires / supplémentaires et sait calculer le salaire en cas d'absence. Il sait calculer le salaire brut, des cotisations, du salaire net et du salaire net à payer. La présentation des résultats est claire et lisible par le salarié. Les résultats sont cohérents.	À partir de cas concrets, le candidat devra réaliser un calcul de masse salariale, analyser une politique de rémunération, répondre à des questions sur le bulletin de paie (Calculs d'heures selon le type de contrat de travail - temps partiel / Plein, modulation ou non du temps de travail-, Calculs de salaires bruts et de cotisations sociales).

## Matière : Qualité de vie au travail (QVT)

### Contenus :

- Repères et enjeux de la QVT
- Spécificités de la démarche
- Outils et méthodes
- Pilotage et cadrage du projet
- Diagnostic de la QVT en entreprise : méthodes d'analyse, nouveaux outils
- Pérennisation de la démarche ; préconisations ; Dispositif de suivi à mettre en place

### Compétences associées :

- CGS-C3.11 : C3.11 Analyser des études spécifiques RH (égalité professionnelle, suivi d'indicateurs, coûts des projets RH...), définir et exploiter les indicateurs de gestion sociale et environnementale pour le diagnostic des conditions de travail perçues dans l'organisation. <br>Assurer une veille des pratiques RH d'entreprises de taille équivalente pour réaliser le benchmarking. <br>Proposer une démarche prospective d'amélioration des conditions de travail pour répondre aux attentes de l'organisation. <br>Organiser la communication et la concertation autour du projet (objectifs, moyens, planning) afin d'en faciliter l'adhésion et le déploiement.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>EN : Recommandation Mise en place d'une démarche QVT</p>	<p>Examen / Etudes de cas</p>	<p>Les enjeux de la QVT pour l'organisation sont compris : qualité de l'engagement, qualité de l'information, possibilité de développement personnel, qualité des relations sociales et de travail, conciliation vie professionnelle / vie personnelle, qualité de l'environnement et de l'organisation du travail. L'analyse est pertinente et complète : objectifs, planification, tableaux de suivi, système d'information. Un état des lieux et un diagnostic sont proposés. Le candidat expose son évaluation et les paramètres de réussite : de la conception, du processus, des résultats du projet. Les préconisations sont cohérentes et budgétisées. Les indicateurs sont judicieusement choisis pour mesurer les actions et résultats produits : santé (taux AT/MP...), qualité et satisfaction client, perception des salariés. Une méthodologie de contrôle du processus est présentée (Roue de Deming, PDCA).</p>	<p>Le candidat analyse : - Les études RH fournies par l'organisation (absentéisme, formation, égalité professionnelle, suivi d'indicateurs, coûts des projets RH...) - L'étude des conditions de travail perçues par les salariés. En s'appuyant sur les études précédemment menées et son diagnostic, il propose des solutions innovantes permettant d'améliorer la qualité de vie au travail. Il définit le budget à investir et les paramètres de réussite.</p>

# Matière : Méthodologie de gestion de projet

## Contenus :

- La conduite du projet
- Les résultats, les comptes rendus ; Les apports collectifs, l'apport individuel
- Présenter son projet à l'oral face au commanditaire, choisir les bons outils

## Compétences associées :

- CGS-C3.05 : C3.5 Élaborer une méthodologie de mesure qualitative et quantitative de résultats permettant de mesurer les écarts entre prévisionnel et réel puis de proposer des axes d'amélioration ou des actions correctives. <br>Mobiliser les techniques de communication pour partager l'expérience du projet : réussites, difficultés, résultats.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>DP : Compte-rendu Bilan et évaluation d'un projet + présentation orale de groupe</p>	<p>Dossier(s)</p>	<p>Des indicateurs pertinents sont utilisés pour mesurer les actions et résultats produits. L'analyse est complète : objectifs, planification, tableaux de suivi, système d'information. La collecte d'informations budgétaires est qualitative : toutes les charges et dépenses sont prises en compte et bien regroupées par catégorie. L'analyse des coûts est objective et présentée avec les normes comptables. Le ROI est calculé. Le candidat parvient à mesurer et interpréter les écarts, il prouve ses capacités à générer des solutions. Le candidat précise comment s'est faite la prise de décision. Il sera jugé sur son implication, sa maîtrise des différentes étapes du projet (méthodologie de projet), son analyse des résultats et les axes d'amélioration proposés.</p>	<p>En fin de formation, les candidats présentent oralement le projet réalisé pendant la formation. Chacun propose une évaluation écrite individuelle du projet mené (moyens mis en œuvre, mesure des écarts de budgets et préconisations).</p>

# Matière : Responsabilité sociale de l'employeur (RSE)

## Contenus :

- Gouvernance : comités, éthique...
- Définition de la RSE ; enjeux
- La durabilité, les 3 aspects : L'écologie, Les échanges, Les hommes
- Prise de Responsabilités des entreprises par leur politique et management
- RSE interne ; Parties prenantes
- Les acteurs décideurs de l'entreprise
- Impacts sur les décisions au niveau de tous les services
- Applications

## Compétences associées :

- CGS-C3.10 : C3.10 Évaluer la stratégie de développement durable de l'entreprise lors du diagnostic. <br>Collecter et analyser des informations exprimées lors d'entretiens individuels ou en groupe afin de déterminer les besoins. <br>Mettre en place des partenariats avec des associations œuvrant en faveur de la diversité pour valoriser les bonnes pratiques. <br>Mobiliser et optimiser les outils de pilotage d'une démarche RSE afin d'appliquer les règles et procédures RSE. <br>Définir les applications concrètes en matière de RH (recrutement, mobilité, organisation du travail, processus, etc). <br>Organiser la communication, la concertation autour du projet et informer les IRP des projets pour accompagner l'acceptation du changement par les partenaires sociaux et les salariés.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>DP : Compte-rendu Mise en place d'une démarche RSE</p>	<p>Dossier(s)</p>	<p>Ont été réalisés une veille prospective, un benchmarking des bonnes pratiques, des codes de conduite de la RSE. L'analyse du contexte est circonstanciée et les enjeux sociaux identifiés. Le candidat utilise l'outil ACV (analyse du cycle de vie) pour réaliser un bilan environnemental (bilan Carbone) multicritères. Il justifie l'évaluation de la situation RSE avec la présentation des 7 principes (Redevabilité, transparence, comportement éthique, intérêt des parties prenantes, principe de légalité, normes internationales de comportement, droits de l'homme). Pour l'implantation d'une démarche RSE, le candidat propose des actions environnementales avec les partenaires locaux (réduction de l'empreinte carbone, gestion environnementale du site), des actions sociales permettant d'améliorer la prévention des discriminations (inclusion sociale, parité), la santé et la sécurité au travail (RPS, ergonomie, bien être...), le développement des compétences et la promotion du dialogue social, des actions économiques (sécurité financière, achats éco responsables, conceptions éco responsables) en partenariat avec les services achats et techniques de l'organisation Ses préconisations sont innovantes et cohérentes (charte éthique, programmes humanitaire, mécénat des compétences, supply chain éthique...) et permettent d'accompagner le développement RSE de l'organisation. Il démontre sa force de conviction : arguments recevables, bien explicités et présentés, argumentation construite (plan cohérent et</p>	<p>En groupe, les candidats définissent le cahier des charges pour la mise en place ou l'amélioration d'une démarche RSE, réalisent des études quantitatives et qualitatives qui leur permettant d'analyser l'environnement interne, évaluent la situation de la RSE, proposent des solutions de pilotage RSE au dirigeant. Chaque candidat doit présenter son analyse et un plan de communication pour mobiliser les parties prenantes (allier ISO 26000 et RSE).</p>



# Matière : Digital RH. Intelligence Artificielle (IA)

## Contenus :

- Les outils et moyens actuels, évolutions technologiques à venir
- Les avantages du e-RH, les inconvénients
- Les changements d'expression, de communication, d'informations ; Les impacts sur la culture d'entreprise
- Les changements comportementaux
- La formation, l'adaptation
- Le traitement des réponses
- L'anticipation des TIC sur le management RH
- Les fondamentaux de l'IA ; évolutions pour le service RH

## Compétences associées :

- CGS-C3.09 : C3.9 Mobiliser les outils de recherche permettant de déterminer les innovations techniques et technologiques (digital, Intelligence artificielle). <br>Mettre en place une enquête sur les apports de l'intelligence artificielle sur la gestion des RH afin de réaliser un benchmarking auprès d'experts. <br>Anticiper le développement ou les modifications de condition de travail liés aux changements numériques pour accompagner l'évolution digitale de l'organisation.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>EN : Synthèse Veille technique et technologique</p>	<p>Examen / Etudes de cas</p>	<p>Les outils et méthodes de recueil et traitement des données sont adéquats et bien utilisés. L'analyse est pertinente et doit permettre de proposer des recommandations pour améliorer la communication, la gestion des ressources humaines. Le candidat mesure bien les modifications organisationnelles qui peuvent découler des nouvelles techniques ou technologies. Ses solutions pour accompagner la transition numérique sont cohérentes avec le besoin et les moyens de l'entreprise.</p>	<p>À partir des recherches effectuées en groupe, le candidat devra : - Rendre compte des différents outils et innovations présents sur le marché, - Appréhender les changements de stratégie et de management générés par le développement du digital et l'utilisation de l'intelligence artificielle au sein d'un service ressources humaines.</p>

# Matière : Analyse de données sociales

## Contenus :

- Connaissances des outils de mesures de données.
- Analyser les données (Le formateur doit s'adapter aux différents niveaux des candidats) : Revue des probabilités, statistiques ; recherche opérationnelle, équations mathématiques de phénomènes ;
- Étude de logiciels spécifiques
- Analyse et synthèse des résultats, interprétations

## Compétences associées :

- CGS-C3.08 : C3.8 Collecter des données sociales dans la Base de Données Économique et Sociale permettant ensuite de les synthétiser. <br>Alerter la direction sur les dérives observées (augmentation de l'absentéisme, dégradation du climat social...) afin d'anticiper les risques de crise.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
DP : Compte-rendu Analyse de données sociales	Dossier(s)	L'analyse du contexte est circonstanciée : besoin du client, identification des données sociales à extraire, objectifs visés. L'extraction de données (valeurs récupérées) est fiable, le diagnostic est réalisé avec des outils adaptés. Les préconisations permettent d'alerter sur d'éventuelles dérives, de proposer des mesures correctives, de suggérer la mise en place de projets RH... Le compte-rendu présente clairement les résultats obtenus (schémas, tableaux) ainsi que des recommandations chiffrées.	Dans le cadre d'une mission, le candidat identifie et extrait des données sociales (effectifs, frais de personnel, pyramide des âges, etc) Dans son compte-rendu, il met en exergue et analyse les problématiques et les objectifs du client, le positionnement, la faisabilité des actions. Il propose des recommandations ou axes d'amélioration.

# Matière : Informatique de gestion : ERP et logiciels du service RH

## Contenus :

- Définition des PGI (ERP)
- Étude d'un PGI
- Connaître les différents logiciels RH
- Mises à jour, évolutions
- Méthode de recherche de nouveaux ERP

## Compétences associées :

- CGS-C3.07 : C3.7 Mobiliser ses capacités de raisonnement analytique pour paramétrer un logiciel RH avec rigueur et de façon autonome. <br>Réaliser des opérations de la gestion administrative et comptable du service RH en respectant les délais afin de réaliser des formalités lors d'une embauche, d'un changement de situation, d'une absence, d'une rupture, d'un licenciement, d'un départ en retraite, etc

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
RA : Compte-rendu Utilisation d'un logiciel de gestion des RH	Rapport d'activités	Les outils et méthodes de recueil et de traitement des données sont correctement choisis et utilisés. Le candidat présente une critique pertinente du PGI. Tous les éléments sont pris en compte et la présentation est synthétique (esprit de synthèse). Le candidat démontre un niveau confirmé (3 minimum) du progiciel de gestion intégrée dans son unité / service et des actes de gestion. Les préconisations proposées ont un intérêt tangible pour l'entreprise.	Dans le cadre d'une mission RH, le candidat analyse et critique le fonctionnement du logiciel dans son service (points forts / faibles). A défaut le candidat étudie les fournisseurs potentiels et préconise une solution à son entreprise. Il précise les modules ou fonctions non / mal exploitées et rédige ses préconisations (d'amélioration / d'investissement).  33

# Matière : Organisation des systèmes d'information, SIRH

## Contenus :

- Les différents outils du marché
- Utilisation d'un progiciel
- Développements à terme
- SIRH (SAP, Peoplesoft...)
- Les documents et informations partagés

## Compétences associées :

- CGS-C3.06 : C3.6 S'initier au Data Warehouse (base de données dédiée au stockage de toutes les données utilisées) permettant une prise de décision et une analyse décisionnelle. <br>Exploiter un système de gestion pour gérer informatiquement des dossiers du personnel. <br>Contrôler la cohérence et la fiabilité des données afin de transmettre des valeurs et des analyses fiables.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
RA : Compte-rendu SIRH et RGPD	Rapport d'activités	L'analyse de l'environnement est complète et cohérente. Une enquête sur la diffusion et le partage de connaissances est réalisée (clients internes et externes, outils d'extraction, requêtes y sont détaillés). Le candidat détaille et comprend l'intérêt d'un système d'information RH dont il analyse le fonctionnement grâce à des outils de diagnostic pertinents. Ses préconisations de gestion du SIRH sont chiffrées et réalistes.	Dans le cadre d'une mission confiée par une organisation, le candidat effectue un audit du système d'information RH (si existant) ou rédige un cahier des charges (si SIRH à créer). Après analyse, il rédige ses préconisations.

# Matière : Méthodologie de gestion de projet

## Contenus :

- Définition d'un projet,  
les différents types de projet RH, leurs enjeux  
Le projet individuel ; Le projet collectif, en collaboration  
Outils, méthodes de gestion d'un projet

## Compétences associées :

- CGS-C3.04 : C3.4 Mobiliser les techniques du mode projet pour définir : <li> un diagnostic préalable, </li> <li> les objectifs : priorisation et problématisation, budgétisation, </li> <li> les actions à mener (programmation, calendrier, modalités d'organisation et de coordination), </li> <li> l'évaluation : tableau de bord, analyse des résultats. </li> <br>Déterminer les ressources et contraintes du projet afin d'affecter les moyens matériels, humains et techniques permettant de répondre aux contraintes du projet. <br>Suivre la mise en œuvre d'un projet RH : communication aux équipes RH concernées, organisation de réunions.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>DP : Compte-rendu Brief, étapes, conditions de réussite + présentation orale de groupe</p>	<p>Dossier(s)</p>	<p>Le projet est clairement présenté (speed boat par exemple), un comité de pilotage prévu. L'analyse doit être globale et tenir compte de tous les éléments constitutifs : matériels, compétences techniques, effectifs, calcul des coûts et des marges. Les outils de planification (PERT, GANTT...) sont adaptés et correctement utilisés ; les délais respectés. Les outils de communication choisis sont cohérents avec les objectifs visés. Le candidat expose son évaluation et les paramètres de réussite : de la conception, du processus, des résultats du projet.</p>	<p>Dans son dossier Projet, le candidat définit le projet (brief), le cahier des charges et les paramètres de réussite. Il caractérise l'environnement interne et la culture de l'organisation. Il précise le processus de gestion des aléas, les moyens de contrôle mis en place, les parades utilisées, la communication, l'impact sur le budget...</p>

## Matière : Management interculturel et de la diversité

### Contenus :

- Définition ; Les différences culturelles
- Communication à contexte fort ; communication à contexte faible
- Les outils d'accueil et d'intégration
- Le management intergénérationnel

### Compétences associées :

- CGS-C3.03 : C3.3 Mobiliser ses connaissances des différentes cultures salariales pour favoriser l'intégration de tous les collaborateurs. <br>Avoir une vision d'ensemble : processus de changement du management de la diversité. <br>Connaître les principes de mise en œuvre du management de la diversité.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
Travail de groupe : Management de la diversité	Contrôle continu (fortement recommandé)	L'analyse du contexte est pertinente. Le candidat est capable d'observation, d'objectivité dans l'analyse des problématiques relationnelles. Maîtrise confirmée des différentes cultures salariales. Le candidat démontre des qualités managériales.	Il est demandé aux candidats de proposer des solutions sur un sujet de management interculturel qu'ils auront choisi de traiter (sujet validé en amont par le référent pédagogique).

# Matière : Gestion des conflits

## Contenus :

- Les conflits en entreprise : définition, typologie
- Conflit individuel et collectif
- Outils d'identification et d'analyse
- La médiation
- L'expression du désaccord (DESC de Bower)

## Compétences associées :

- CGS-C3.02 : C3.2 Identifier, analyser, hiérarchiser un conflit collectif ou individuel afin d'en comprendre les principales causes et de déterminer des moyens d'action. <br>Mobiliser ses connaissances en droit syndical permettant de proposer des solutions adaptées à la prévention et la résolution de conflits, en restant maître de soi.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Étude de cas 2 h : Gestion des conflits	Contrôle continu (fortement recommandé)	<p>Les éléments conflictuels sont correctement identifiés. L'analyse de la situation est pertinente. Les actions proposées sont correctement planifiées et hiérarchisées. Le candidat démontre des aptitudes managériales : écoute active, empathie, fixation d'objectifs individuels et collectifs. Qualité de l'expression : niveau 3 minimum. Des objectifs individuels et collectifs sont fixés clairement. Les argumentations proposées démontrent la force de conviction.</p>	<p>À partir d'une situation concrète, le candidat rédige une analyse et des préconisations pour sortir du conflit.</p>

# Matière : Management d'une équipe

## Contenus :

- Idées du management
- Rôles, responsabilités, qualités du manager
- Connaissance de l'équipe
- Motivations
- Savoir convaincre et communiquer ; Communication adaptée
- Animation d'équipe
- Gestion du temps
- Contrôles

## Compétences associées :

- CGS-C3.01 : C3.1 Superviser les missions des intervenants afin de maîtriser le déroulement du projet. <br>Appliquer les différentes techniques et méthodes de management des salariés à en tenant compte de la stratégie définie. <br>Encadrer et motiver une équipe pour créer une dynamique de groupe.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Étude de cas 2 h : Management d'une équipe	Contrôle continu (fortement recommandé)	<p>L'analyse du contexte est pertinente. La description des compétences RH nécessaires est précise. La vision globale des capacités en ressources mobilisées et du diagnostic réalisé est pertinente. L'organisation proposée est conforme à la stratégie globale de l'organisation. Le candidat démontre ses qualités rédactionnelles et relationnelles : niveau 3/5 minimum. Les actions proposées sont correctement planifiées et hiérarchisées. Le candidat démontre des aptitudes managériales : écoute active, empathie, fixation d'objectifs individuels et collectifs. Les argumentations proposées démontrent sa force de conviction.</p>	<p>À partir d'une situation décrite, le candidat donne des préconisations de management d'une équipe : évaluation des compétences, rôles, diagnostic, organisation, délégations, contrôles.</p>

## Matière : Négociations

### Contenus :

- Déterminer les acteurs décideurs,
- Mettre en place un plan d'actions,
- Mener une négociation, la maîtriser,
- Utiliser les moyens : argumentation, préparation de l'entretien, hiérarchisation des informations, outils d'aide à la décision

### Compétences associées :

- CGS-C1.09 : C1.9 Communiquer avec diplomatie pour expliquer le sens de l'action et démontrer ses capacités de conviction. <br>Mobiliser ses connaissances en négociation permettant de proposer des solutions adaptées, en restant maître de soi.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
Challenge Négociation RH	Contrôle continu (fortement recommandé)	La problématique est clairement identifiée. Les objectifs sont assimilés. Le candidat démontre une méthodologie et une bonne maîtrise des différentes étapes de la négociation. Il parvient à éveiller l'attention et à conduire une négociation bien argumentée.	Une grille d'évaluation est élaborée avec l'ensemble des participants avant le début du challenge. Le formateur propose des jeux de rôle dans lesquels chaque candidat devra mener une négociation (salariale, gestion de conflit...). Il précise les conditions de l'exercice : durée, objectifs, présentation avec ou sans support, face à une personne ou un groupe.

# Matière : Communication sur réseaux sociaux

## Contenus :

- Systèmes médiatiques
- Ateliers d'écriture
- Communications spécifiques internes et externes,
- Communications juridiques officielles
- Gestion des réseaux sociaux

## Compétences associées :

- CGS-C1.08 : C1.8 Réaliser une veille des outils de communication afin de se tenir informé des dernières pratiques pouvant intéresser la communication interne / externe. <br>Anticiper les influences des réseaux internes et externes de l'organisation dans le cadre d'une gestion de crise ou d'une réforme institutionnelle. <br>Analyser les impacts de la communication sociale sur la performance d'une entreprise, notamment en termes de marque employeur. <br>Mobiliser les outils et supports adéquats pour communiquer ses tableaux de bord à la direction, ou avec des salariés.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
DP : Compte-rendu Communication e-RH	Dossier(s)	<p>Les besoins de la DRH en matière de système d'information sont bien formalisés, les projets priorisés. Le candidat distingue clairement les flux à l'intérieur du service RH et ceux vers les autres services de l'entreprise. L'analyse est pertinente et permet de présenter les flux d'information de façon synthétique. Le projet de communication web proposé est adapté à la situation (taille de l'entreprise, budget pouvant être alloué). Des capacités créatives sont démontrées. Des plans de tests fonctionnels sont mis en œuvre. Le projet est bien cadré, une analyse du retour sur investissement est attendu.</p>	<p>Dans le cadre de son projet le candidat effectue une analyse puis présente synthétiquement les différents flux d'informations RH dans l'organisation. Il propose ensuite une communication via un réseau social, projet qu'il soutient oralement face à un jury de professionnels.</p>

# **Matière : Communication interne. Communication interpersonnelle. Conduite de réunion. Stratégie de communication, E-réputation, communication de crise**

## **Contenus :**

- Management stratégique de la communication interne :  
Importance de la communication interne ; les outils  
Interactions Communication externe / Communication interne  
Psychologie du comportement du salarié  
Les indices de performance de la communication interne ; Moyens de contrôle. Incidences sur la Culture d'entreprise  
Prévisionnels de communication interne
- Méthodes de conduite de réunion
- Définition d'une stratégie de communication.  
Adéquation de la stratégie de communication avec la stratégie générale de l'entreprise
- Analyse de la communication passée et présente  
Définition des objectifs ; Élaboration d'une stratégie de communication  
Prise en compte de l'évolution des moyens de communication  
Établissement d'un plan de communication
- Gestion d'une communication de crise

## **Compétences associées :**

- CGS-C1.07 : C1.7 Analyser une communication de crise afin d'en déduire les principaux principes, conséquences et moyens d'action. <br>Animer une réunion, rester à l'écoute de toutes les parties prenantes pour fédérer autour des enjeux de l'entreprise. <br>Mobiliser les techniques et outils de communication interne avec ses collaborateurs permettant de favoriser le dialogue.

<b>Thématique de l'évaluation</b>	<b>Modalités d'évaluation</b>	<b>Critères</b>	<b>Attendus</b>
<b>Compétence(s)</b>			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Étude de cas 2 h : Conduite de réunion et communication interne	Contrôle continu (fortement recommandé)	L'analyse du contexte est pertinente, le candidat présente un diagnostic à l'aide d'outils appropriés. Maîtrise confirmée des outils de communication interne (niveau 3 minimum). Le candidat démontre des aptitudes managériales : écoute active, empathie, fixation d'objectifs individuels et collectifs. Qualités rédactionnelles (syntaxe et orthographe) satisfaisantes pour un niveau 6 Européen.	Le candidat analyse une situation concrète (e-réputation, communication de crise...) et propose un plan de communication interne en justifiant ses choix.

## Matière : Management de l'information Techniques de veille et de recherche (benchmark)

### Contenus :

- Définition, rôle, sources documentaires, études
- Types d'informations
- Le partage des connaissances : internes et externes,
- Les moyens et outils de veille, Méthodes de recherche (push / pull),
- Analyse des informations,
- Diffusion et partage,
- Le Bruit, les rumeurs

### Compétences associées :

- CGS-C1.06 : C1.6 Effectuer une veille et une analyse concurrentielle permettant de positionner son entreprise dans son environnement. <br>Mettre en œuvre un processus de recherche d'informations RH afin de déterminer des informations nécessaires à la compréhension du marché.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>EN : Synthèse Étude de l'environnement externe</p>	<p>Examen / Etudes de cas</p>	<p>La collecte d'informations est suffisante et représentative du besoin. L'étude du marché de l'emploi et de la concurrence du secteur est réalisée grâce à des outils adaptés notamment comme les matrices PESTEL ou PORTER, le benchmarking, etc. L'analyse est complète (macro et micro environnement). Les supports de restitution des résultats sont bien adaptés au contexte et de qualité. Le candidat maîtrise l'utilisation du tableur : niveau confirmé (3 / 5 minimum).</p>	<p>Les candidats réalisent une étude concurrentielle dans le secteur d'activité et une analyse de positionnement de l'organisation : - Image employeur de quelques concurrents - Marché de l'emploi du secteur (métiers pénuriques et ceux en évolution) - Taux ou ratios RH du secteur (turn-over, accidentologie, mobilités).</p>

# Matière : Contrôle de gestion appliqué RH

## Contenus :

- Définition de la masse salariale
- Coût du recrutement
- Procédure du contrôle de gestion appliqué aux RH
- Analyse des écarts et actions correctives

## Compétences associées :

- CGS-C1.05 : C1.5 Gérer les tableaux de bord de suivi de l'activité du personnel (absentéisme, masse salariale, congés, accidents du travail...) afin de mettre en place des procédures de contrôle. <br>Assurer et suivre l'ensemble des process de gestion des temps dans une démarche d'amélioration continue. <br>Établir un budget prévisionnel RH pour un suivi de la masse salariale par la Direction de l'établissement. <br>Proposer des outils et moyens de contrôle du budget RH.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Matière</b>			
CC 2 h : Budget prévisionnel	Contrôle continu (fortement recommandé)	La collecte d'informations budgétaires est qualitative : toutes les charges et dépenses sont prises en compte et bien regroupées par catégorie. Maîtrise confirmée de la comptabilité générale (niveau 3 / 5 au moins). Tous les éléments constitutifs sont présents. Les charges et produits sont bien identifiés. La présentation du budget est satisfaisante.	À partir d'éléments concrets, le candidat détermine le budget d'un service ou d'un projet et propose une méthodologie de suivi du budget.
<b>Compétence(s)</b>			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Étude de cas 4 h : Analyse stratégique, indicateurs de performance	Contrôle continu (fortement recommandé)	L'analyse du contexte est globale et exhaustive. Les indicateurs de performance choisis sont pertinents et bien présentés. Utilisation d'outils de décision pour le pilotage de la performance sociale : mesure des écarts et actions correctives. Tous les éléments sont pris en compte et la présentation est synthétique. Le candidat démontre un bon sens de l'organisation et de l'initiative.	Le candidat analyse une politique RH. En fonction de la problématique énoncée, il détermine les indicateurs de performance nécessaires et propose un processus de suivi (reporting) et de mesures des écarts.

# Matière : Gestion financière des RH

## Contenus :

- Reporting, tableaux de bord RH
- Techniques de calcul, analyse de documents de performance sociale (pyramide des âges, ancienneté, turn-over, absentéisme, recrutement, climat, gestion du temps, mobilité, masse salariale, congés, formations, rémunérations...)
- Les performances RH pour les salariés, pour l'entreprise

## Compétences associées :

- CGS-C1.04 : C1.4 Définir des indicateurs de performance sociale (pyramide des âges, ancienneté, turn-over, absentéisme, recrutement, climat, gestion du temps, mobilité, masse salariale, congés, formations, rémunérations...) permettant une exploitation des données en vue d'un projet RH (analyse et interprétation des chiffres). <br>Élaborer les tableaux de bord sociaux afin de proposer à la direction une analyse facilitant une prise de décision si nécessaire.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
EN : Recommandation Gestion financière des RH	Examen / Etudes de cas	Une analyse critique du tableau de bord social est présentée. Le candidat extrait les points clés, formule les paramètres, identifie les indicateurs pertinents. Il utilise la méthode de classification du contrôle de gestion sociale (Qui ? Sur quoi ? Quand ? Processus ? Moyens ?) Les écarts de performance et de rentabilités sont analysés, des préconisations sont proposées. Les préconisations de reporting social sont présentes et judicieuses.	À partir de tableaux de bord fournis par l'entreprise, le candidat critique les indicateurs utilisés et propose son analyse de reporting actuel. Il donne ses préconisations afin d'optimiser le processus (amélioration continue de la performance sociale).  51

# Matière : Comptabilité RH

## Contenus :

- Les comptes spécifiques RH du plan comptable (Il est demandé aux candidats de savoir distinguer les différents comptes de charges sociales. Il n'est pas nécessaire de connaître les numéros de compte)
- Les provisions sociales
- Les budgets RH

## Compétences associées :

- CGS-C1.03 : C1.3 Mobiliser les outils de comptabilité pour déterminer les charges et produits liés à un projet. <br>Construire et présenter un budget RH à sa direction.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<b>Compétence(s)</b>			
DP : Compte-rendu Comptabilité appliquée RH	Dossier(s)	Maîtrise confirmée de la gestion d'entreprise : comptabilité générale et comptabilité analytique (niveau 3 au moins). Tous les éléments constitutifs sont présents. L'analyse des coûts est objective et justifiée. La présentation du budget est satisfaisante.	Le candidat étudie le financement d'un projet RH. Il analyse les critères de décision et les modalités de financement.

# Matière : Marketing stratégique appliqué RH

## Contenus :

- Définition de la stratégie marketing
- Les 3 niveaux de la stratégie marketing : entreprise, domaine d'activité, opérationnelle
- Démarche marketing – Rôle du besoin
- Étude de marché
- Marque employeur, marque salariés

## Compétences associées :

- CGS-C1.02 : C1.2 Mobiliser les outils et techniques de marketing RH pour analyser l'image employeur et son impact sur la motivation des salariés.  
<br>Déterminer les actions de développement de la marque employeur pour fidéliser les salariés et recruter de jeunes talents.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
EN : Recommandation Marque employeur	Examen / Etudes de cas	<p>Les outils utilisés sont bien adaptés et correctement utilisés, le candidat analyse les 4 éléments de la Marque employeur : attractivité, réputation, vision du public et engagement des salariés. L'analyse de l'image véhiculée par l'organisation est complète et circonstanciée : identité, réputation interne, réputation externe. Les impacts du marketing RH de l'entreprise sont correctement analysés (marketing mix appliqué aux ressources humaines). Les critères permettant la mise en œuvre d'un management responsable sont pertinents. Le candidat propose un plan de communication : analyse de la communication passée et présente, adéquation avec la stratégie générale de l'entreprise. Le lexique est adapté au contexte.</p>	<p>En se basant sur les études menées précédemment et son analyse de l'environnement (interne / externe), le candidat détermine l'impact de la marque employeur sur les relations sociales. Il présente une analyse de l'existant, ses recommandations et un plan de communication en justifiant ses choix.</p>

# Matière : Politique et stratégie du service Ressources Humaines. Ethique et culture d'entreprise RH

## Contenus :

- **Définition et enjeux de la stratégie d'entreprise**  
Les éléments d'une stratégie : moyens, ressources, actions, objectifs, enjeux  
Les différentes stratégies RH  
La mise en œuvre d'un plan stratégique  
La gestion des risques, des aléas, des imprévus  
L'anticipation des problèmes, les solutions alternatives  
Les différents outils: plan stratégique, tableau de bord...
- **Les éléments de la culture d'entreprise**  
La gouvernance et la culture  
Les salariés et la culture : l'appartenance, les outils de motivations  
La culture et la marque  
L'éthique de l'entreprise : définition, engagements de la Direction,  
Convergence éthique et culture

## Compétences associées :

- CGS-C1.01 : C1.1 Analyser la politique Ressources Humaines (RH) de l'organisation afin de déterminer les grandes lignes de la stratégie à décliner au sein du service RH. <br>Mobiliser les outils permettant de développer la culture d'entreprise pour améliorer l'intégration de tous les salariés.  
<br>Élaborer une planification à moyen terme à partir des orientations stratégiques définies par la Direction afin d'accompagner la hiérarchie dans une démarche de stratégie RSE pouvant s'intégrer dans la vision globale.

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
Compétence(s)			

Thématique de l'évaluation	Modalités d'évaluation	Critères	Attendus
<p>EN : Recommandation Stratégie et politique RH</p>	<p>Examen / Etudes de cas</p>	<p>Les principes et les orientations stratégiques de l'organisation sont bien analysés et clairement présentés. Le candidat précise les objectifs et les cibles, les activités à mettre en œuvre, les ressources mobilisables, le processus, les impacts attendus. Il propose des moyens permettant de développer la culture d'entreprise : savoir-faire, notoriété et image de la marque, impact sur la motivation des salariés. Ses préconisations doivent permettre de préparer une charte éthique. Il démontre des aptitudes en pilotage stratégique, précise les modalités d'accompagnement du changement et propose l'utilisation d'outils digitaux.</p>	<p>À partir des études menées précédemment et de son analyse de l'environnement, le candidat répond à une problématique stratégique à moyen ou long terme. Il rédige une recommandation stratégique permettant de développer la culture et l'éthique d'entreprise, d'améliorer la facture environnementale et sociétale.</p>

