

REFERENTIELS D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

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. »

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>		
		COMPETENCES EVALUEES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Principales activités</p> <p>La structuration de la démarche de veille prospective</p>	<p>En organisant une fonction de veille prospective sur les évolutions à moyen et long termes, effectuer le diagnostic des champs pouvant affecter l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines, mesurer leurs impacts sur les facteurs humains, en prenant en compte les risques potentiels et les opportunités.</p> <ul style="list-style-type: none"> En précisant les conditions de sa mise en œuvre, déterminer les modalités d'exercice d'une fonction de veille, les champs à couvrir et les moyens à mobiliser En vérifiant la fiabilité des sources, sélectionner celles à consulter afin de disposer de données sur les évolutions pouvant avoir des impacts sur la gestion des RH au sein des entreprises ou dans leur environnement En tenant compte des projets de l'entreprise et des différents facteurs pouvant avoir des influences sur la gestion des RH, sélectionner les études complémentaires à réaliser, en précisant les champs et les critères devant faire l'objet d'une investigation précise et identifier et sélectionnant d'éventuels sous-traitants pour la réalisation En suivant les évolutions légales et réglementaires en matière de droit du travail, estimer leurs impacts sur la politique et les obligations des entreprises au niveau de la gestion de ses RH et de son environnement 	<ul style="list-style-type: none"> En précisant les conditions de sa mise en œuvre, déterminer les modalités d'exercice d'une fonction de veille, les champs à couvrir et les moyens à mobiliser En vérifiant la fiabilité des sources, sélectionner celles à consulter afin de disposer de données sur les évolutions pouvant avoir des impacts sur la gestion des RH au sein des entreprises ou dans leur environnement En suivant les évolutions légales et réglementaires en matière de droit du travail, estimer leurs impacts sur la politique et les obligations des entreprises au niveau de la gestion de ses RH et de son environnement 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>- A partir d'un cas d'entreprise et de documents couvrant des champs variés, le candidat analysera les grandes tendances prospectives et élaborera un diagnostic portant sur les impacts prévisibles sur l'entreprise, son activité et ses ressources humaines</p> <p>- Production écrite + exposé oral - Travail individuel</p> <p>=> en VAE</p> <p>- A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera la réalisation d'une veille prospective sur les évolutions qui, à moyen et long termes, pourraient ou ont pu impacter l'organisation de l'entreprise/structure et ses ressources humaines</p> <p>- Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Vérification de la fiabilité des informations</p> <p>Hiérarchisation des informations à traiter</p> <p>Pertinence du traitement des informations</p> <p>Identifications des facteurs d'évolution en matière de RH</p>

<p>Le repérage des tendances, des opportunités et des évolutions à prendre en compte</p> <p>Le diagnostic de l'entreprise au regard des informations collectées</p> <p>L'analyse et l'évaluation des risques RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En analysant l'ensemble des données recueillies, repérer les évolutions susceptibles d'avoir un impact (risques/opportunités) sur l'entreprise, son activité, et ses ressources humaines • Afin d'innover et de trouver des actions adaptées aux situations rencontrées et aux changements à venir, traiter les résultats des études en capitalisant sur les bonnes pratiques et sur les pratiques innovantes développées par d'autres entreprises, dont celles situées sur son territoire géographique • En réalisant un diagnostic sur les différentes dimensions impactées par les nouvelles tendances, en mettant en évidence les écarts entre la situation actuelle et la situation adaptée aux défis portés par ces évolutions estimer l'importance et la nature des changements sur l'organisation et les facteurs humains. • En identifiant les opportunités et risques RH induits par ces changements pour l'entreprise, présenter les différentes approches pro-actives envisageables pour se préparer à la transformation 	<ul style="list-style-type: none"> • En analysant l'ensemble des données recueillies, repérer les évolutions susceptibles d'avoir un impact (risques/opportunités) sur l'entreprise, son activité, et ses ressources humaines • En réalisant un diagnostic sur les différentes dimensions impactées par les nouvelles tendances, en mettant en évidence les écarts entre la situation actuelle et la situation adaptée aux défis portés par ces évolutions, estimer l'importance et la nature des changements sur l'organisation et les facteurs humains. • En identifiant les opportunités et risques RH induits par ces changements pour l'entreprise, présenter les différentes approches pro-actives envisageables pour se préparer à la transformation 	<p>Choix des critères d'analyse</p> <p>Pertinence des analyses effectuées</p> <p>Pertinence de l'extrapolation pour l'entreprise/la structure</p> <p>Hierarchisation des impacts pour l'entreprise/la structure et pour les ressources humaines</p> <p>Pertinence des scénarii de transformation envisagés</p> <p>Force de persuasion</p> <p>Posture de communication</p>
---	---	--	---

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>		
		COMPETENCES ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><i>Principales activités :</i></p> <p>La collecte, l'organisation, la synthèse et l'analyse des données internes et externes</p> <p>La définition des orientations stratégiques et projets RH</p> <p>L'élaboration de la stratégie RH, de l'offre RH associée et du financement des actions</p> <p>La présentation argumentée de la stratégie au CODIR</p>	<p>En tenant compte des différents diagnostics effectués sur les dimensions organisationnelles et humaines, élaborer la stratégie RH en cohérence avec la politique et les projets de développement de l'entreprise, en trouvant un équilibre préservant les valeurs et les intérêts de l'entreprise et de ses salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> Afin d'élaborer le plan pluri annuel et la stratégie RH à conduire, évaluer les orientations de développement de l'entreprise et ses projets à moyens et longs termes, en anticipant les changements à venir En consultant les différentes directions opérationnelles et en recueillant leurs besoins au regard des projets à développer, analyser les conséquences des changements au niveau des évolutions de l'organisation et des modalités de gestion des RH En se constituant des réseaux internes, gérer les relations avec l'ensemble du système d'acteurs de l'entreprise afin de disposer de personnes relais permettant de recueillir des informations sur la situation et le climat social Au regard de l'ensemble des données traitées, évaluer la nature et l'importance des informations recueillies en identifiant les points de vigilance à avoir et les alertes à lancer selon leur nature et leur provenance Afin de déterminer les orientations RH à développer, réaliser un travail de synthèse de l'ensemble des informations recueillies (SWOT/EFOM) En tenant compte de la culture de l'entreprise, de ses valeurs et de ses caractéristiques, élaborer la stratégie RH à mener et l'offre associée en trouvant un équilibre entre contraintes financières, changements, préservation des intérêts de l'entreprise et de ses salariés, et respect d'un mode de gouvernance social En intégrant les données propres à la RSE et à la Qualité de Vie au Travail, déterminer les grands projets RH à développer à court et moyen termes, afin d'accompagner la politique de développement de l'entreprise En structurant ses supports écrits et oraux, présenter au comité de direction, la stratégie RH à mener, en développant un argumentaire basé sur les analyses effectuées 	<ul style="list-style-type: none"> Afin d'élaborer le plan pluri annuel et la stratégie RH à conduire, évaluer les orientations de développement de l'entreprise et ses projets à moyens et longs termes, en anticipant les changements à venir En consultant les différentes directions opérationnelles et en recueillant leurs besoins au regard des projets à développer, analyser les conséquences des changements au niveau des évolutions de l'organisation et des modalités de gestion des RH Au regard de l'ensemble des données traitées, évaluer la nature et l'importance des informations recueillies en identifiant les points de vigilance à avoir et les alertes à lancer selon leur nature et leur provenance Afin de déterminer les orientations RH à développer, réaliser un travail de synthèse de l'ensemble des informations recueillies (SWOT/EFOM) En tenant compte de la culture de l'entreprise, de ses valeurs et de ses caractéristiques, élaborer la stratégie RH à mener et l'offre associée en trouvant un équilibre entre contraintes financières, changements, préservation des intérêts de l'entreprise et de ses salariés, et respect d'un mode de gouvernance social 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>- A partir d'une étude de cas d'entreprise, le candidat rédigera une stratégie RH, présentera son analyse et argumentera ses choix et ses préconisations</p> <p>- Production écrite - Travail individuel</p> <p>=> en VAE</p> <p>- A partir de ses expériences, le candidat décrira de façon argumentée comment il a été amené à élaborer une stratégie RH en tenant compte des objectifs et ambitions de développement de l'entreprise et analysera les résultats du diagnostic RH</p> <p>- Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Prise en compte des enjeux économiques de l'entreprise/la structure</p> <p>Recueil des données RH internes</p> <p>Choix de critères d'analyse</p> <p>Pertinence du traitement des informations recueillies</p> <p>Qualité des analyses effectuées</p> <p>Repérage des changements</p> <p>Evaluation des opportunités et risques à court et moyen termes</p> <p>Cotation des risques RH associés</p> <p>Priorisation des axes stratégiques</p> <p>Cohérence des préconisations au regard des analyses</p> <p>Proposition de déploiement des actions</p> <p>Cohérence et pertinence de l'argumentation développée</p>

		<ul style="list-style-type: none">• En intégrant les données propres à la RSE et à la Qualité de Vie au Travail, déterminer les grands projets RH à développer à court et moyen termes, afin d'accompagner la politique de développement de l'entreprise• En structurant ses supports écrits, présenter au comité de direction, la stratégie RH à mener, en développant un argumentaire basé sur les analyses effectuées		
--	--	---	--	--

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>		
		COMPETENCES ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Principales activités :</p> <p>Le management des processus de la fonction RH</p> <p>La recherche de technologies et de méthodes innovantes en management des RH</p> <p>Le management d'une équipe dédiée</p> <p>L'élaboration et l'analyse de tableaux de reporting</p>	<p>Après validation de la stratégie RH par la direction, (re)définir les processus RH, piloter la mise en œuvre des actions à conduire en définissant les modalités de leur réalisation, de leur suivi et de leur évaluation, et en définissant les conditions de leur délégation à ses collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> En auditant les processus RH existants, évaluer leur efficacité et efficacité et identifier les axes d'amélioration En tenant compte des compétences et des ressources disponibles, et en intégrant le potentiel des nouvelles technologies, optimiser l'efficacité du management des RH En tenant compte des compétences de ses collaborateurs, de leur positionnement et de leur spécialisation, définir l'organisation générale permettant de déployer la stratégie RH En déterminant les conditions de délégation des actions à ses collaborateurs, préciser leur niveau de responsabilité et les limites de leur fonction En collaboration avec les membres de son équipe ou ses interlocuteurs au sein de l'entreprise, déterminer les conditions de mise en œuvre et définir les actions opérationnelles à réaliser pour l'année à venir, que ce soit au niveau du recrutement, de la rémunération, de la mobilité ou de la formation des salariés Pour chaque action, et en collaboration avec les membres de son équipe, définir les objectifs finaux et opérationnels à atteindre, et les moyens à mobiliser au regard du budget alloué Sur la base des indicateurs de performance pertinents, organiser les modalités de pilotage des actions en précisant les outils de reporting à utiliser, afin d'effectuer leur suivi et leur évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> En auditant les processus RH existants, évaluer leur efficacité et efficacité et identifier les axes d'amélioration En tenant compte des compétences et des ressources disponibles, et en intégrant le potentiel des nouvelles technologies, optimiser l'efficacité du management des RH En déterminant les conditions de délégation des actions à ses collaborateurs, préciser leur niveau de responsabilité et les limites de leur fonction Pour chaque action, et en collaboration avec les membres de son équipe, définir les objectifs finaux et opérationnels à atteindre, et les moyens à mobiliser au regard du budget alloué Sur la base des indicateurs de performance pertinents, organiser les modalités de pilotage des actions en précisant les outils de reporting à utiliser, afin d'effectuer leur suivi et leur évaluation 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>- A partir de l'étude d'un cas professionnel intégrant la digitalisation et l'accompagnement des équipes RH dans l'appropriation, le déploiement et le suivi de ce processus, le candidat formalisera son analyse et ses préconisations.</p> <p>- Production écrite - Travail collectif</p> <p>en VAE</p> <p>- A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera une situation où il a été amené à concevoir, améliorer et piloter des processus en mode agile et digitalisé. Il argumentera de façon détaillée sur la façon dont il a accompagné les équipes RH dans l'appropriation et la maîtrise de ces nouveaux processus.</p> <p>- Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Pertinence de l'analyse des critiques et des problèmes rencontrés par les clients du processus</p> <p>Pertinence de la détection des points à vérifier ou à approfondir</p> <p>Cohérence des indicateurs choisis pour mesurer l'amélioration</p> <p>Formalisation des améliorations à mettre en œuvre</p> <p>Justesse des objectifs proposés aux collaborateurs dans le cas de la délégation Objectifs « SMART » et pertinence des indicateurs de suivi</p>

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>		
		COMPETENCES ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Principales activités :</p> <p>La négociation des actions à mener avec l'ensemble des acteurs</p> <p>La médiation des échanges et l'animation des réunions de réflexion et de mise en œuvre des actions</p> <p>Le pilotage de la mise en œuvre des accords et actions conclus</p>	<p>En conformité avec les dispositions légales, et en vue de contribuer à optimiser les conditions de travail et la réalisation des projets de changement, manager les relations sociales avec les différentes catégories d'acteurs internes et les partenaires associés, en veillant à la permanence du dialogue social dans la conduite des projets de changements</p> <ul style="list-style-type: none"> En collaboration avec la direction générale, élaborer la stratégie de présentation des projets faisant l'objet d'une information ou d'une concertation avec les organisations représentatives du personnel, en analysant les enjeux et intérêts des différents acteurs, en s'appuyant sur les bonnes pratiques de son secteur et en identifiant les arguments à développer afin d'obtenir leur accord Dans le cadre des négociations obligatoires ou de nouvelles mesures à prendre, collaborer à l'animation des réunions de négociation avec les organisations syndicales en visant la conclusion d'accords. Afin d'anticiper les risques psychosociaux et de participer à l'amélioration des conditions de travail, organiser les modalités de suivi et les indicateurs permettant d'apprécier le climat social de l'entreprise En favorisant la permanence du dialogue social, gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, afin de trouver des solutions adaptées aux évolutions et aux projets de changement et de prévenir tout conflit pouvant survenir Avec les différentes catégories d'acteurs impliqués, animer des réunions de travail en apportant une aide technique et méthodologique à la conception et la réalisation des projets RH, à chacune des étapes de leur déroulement En définissant les modalités de leur suivi et de leur contrôle, superviser la mise en œuvre des accords conclus, en rendant régulièrement compte du développement des actions auprès de la direction et des organisations représentatives du personnel Afin de mutualiser les moyens et de participer à l'amélioration des conditions de vie au travail, établir des partenariats de projet avec d'autres entreprises et des collectivités ou associations locales, contribuant à l'ancrage de l'entreprise sur sa zone géographique 	<ul style="list-style-type: none"> En collaboration avec la direction générale, élaborer la stratégie de présentation des projets devant faire l'objet d'une information ou d'une concertation avec les organisations représentatives du personnel, en analysant les enjeux et intérêts des différents acteurs, en s'appuyant sur les bonnes pratiques de son secteur et en identifiant les arguments à développer afin d'obtenir leur accord Dans le cadre des négociations obligatoires ou de nouvelles mesures à prendre, collaborer à l'animation des réunions de négociation avec les organisations syndicales en visant la conclusion d'accords. Afin d'anticiper les risques psychosociaux et de participer à l'amélioration des conditions de travail, organiser les modalités de suivi et les indicateurs permettant d'apprécier le climat social de l'entreprise En favorisant la permanence du dialogue social, gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, afin de trouver des solutions adaptées aux évolutions et aux projets de changement et de prévenir tout conflit pouvant survenir 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>1) A partir d'un cas professionnel concernant la mise en œuvre d'un nouveau projet nécessitant l'accord et la négociation avec les partenaires sociaux, le candidat préparera une stratégie de négociation et la présentera aux partenaires sociaux, lors d'une mise en situation</p> <p>- Production écrite collective concernant la stratégie définie + Mise en situation collective</p> <p>=> en VAE</p> <p>- A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera un projet ayant nécessité une négociation et un accord avec les partenaires sociaux. et précisera sa contribution à cette négociation.</p> <p>Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Analyse du projet concerné</p> <p>Identification de toutes ses dimensions, de ses forces et de ses faiblesses</p> <p>Repérage de ses opportunités et risques</p> <p>Evaluation des enjeux des différents acteurs</p> <p>Développement d'un argumentaire</p> <p>Choix d'une stratégie de négociation</p> <p>Pertinence de la stratégie au regard des analyses effectuées</p> <p>Recherche et intérêt des solutions</p> <p>Comportement verbal et non-verbal adapté à la situation</p> <p>Gestion des émotions</p> <p>Qualité d'élocution et force de persuasion</p>

<p>La gestion des campagnes de communication (gestion de crise et média training)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En veillant à leur cohérence avec la politique RH définie et les valeurs de l'entreprise, élaborer la stratégie et les actions de communication interne et externe, en vérifiant la pertinence des messages et de leurs supports de diffusion • En faisant face, le cas échéant, aux situations de crise, délivrer des messages appropriés auprès des salariés, des partenaires sociaux, ses acteurs locaux et ses médias 	<ul style="list-style-type: none"> • En veillant à leur cohérence avec la politique RH définie et les valeurs de l'entreprise, élaborer la stratégie et les actions de communication interne et externe, en vérifiant la pertinence des messages et de leurs supports de diffusion • En faisant face, le cas échéant, aux situations de crise, délivrer des messages appropriés auprès des salariés, des partenaires sociaux, ses acteurs locaux et ses médias 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>2) A partir d'un cas professionnel décrivant une situation de blocage ou de crise médiatisée, le candidat concevra un communiqué de presse et réalisera un support média</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production écrite – travail individuel - Présentation orale du communiqué de presse individuelle <p>=> en VAE</p> <p>-A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera une situation « de blocage ou de crise » sur laquelle il a dû communiquer auprès d'acteurs internes et externes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production écrite + dossier de preuves 	<p>Compréhension de la situation présentée et de ses enjeux Prise en compte des questions et oppositions potentielles Choix du support média Clarté de l'argumentation Force de conviction</p>
---	--	--	---	--

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>		
		COMPETENCES ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Principales activités :</p> <p>La définition du cadre général des projets à conduire La constitution et l'animation de groupes projets L'élaboration des projets dans une logique co-constructive et itérative Les modalités de suivi, d'évaluation et de capitalisation des projets Le soutien des managers dans la gestion des situations rencontrées</p>	<p>En déterminant le cadre général et les priorités, élaborer les projets à conduire et leurs modalités d'accompagnement en privilégiant une logique de co-construction souple et itérative favorisant l'incrémentation des évènements pouvant survenir lors de leur déroulement</p> <ul style="list-style-type: none"> • En cohérence avec la politique de développement, établir le cadre général et les conditions de mise en œuvre des projets en les hiérarchisant selon les priorités et les enjeux de l'entreprise • En tenant compte des champs dont ils relèvent, analyser les projets à mettre en œuvre en identifiant les différentes dimensions et la nature des changements organisationnels, humains et techniques à prendre en compte selon les unités et les acteurs concernés • Afin d'optimiser les conditions de réalisation des projets et leur chance de succès, définir les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration • En fonction de leur positionnement et de leurs capacités à contribuer au succès des projets à conduire, sélectionner les professionnels à mobiliser en veillant à ce qu'ils soient représentatifs des différentes catégories d'acteurs concernés par les changements • Afin de contribuer à l'implication des acteurs et à l'optimisation des conditions de réussite des projets, animer des réunions de travail permettant d'identifier les stratégies à développer • En évaluant l'impact des changements sur les facteurs humains, identifier les ressources mobilisables et les obstacles à lever afin de trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant être rencontrés • En tirant des enseignements d'expériences antérieures réalisées en son sein ou à l'extérieur de l'entreprise, sélectionner les différentes actions opérationnelles à mettre en œuvre en étant attentif à la dimension sociale et en veillant à son adaptation locale • En organisant le planning général, structurer les actions en déterminant les objectifs à atteindre, les étapes de réalisation, les moyens à mobiliser et les contraintes à respecter • Afin de garder une certaine souplesse et une dimension itérative favorisant l'intégration des évènements et aléas pouvant survenir, organiser les conditions d'expérimentations des actions aux différentes étapes de leur réalisation • En organisant le mode de capitalisation de chaque action, formaliser le système de pilotage et de suivi opérationnel, de même que la 	<ul style="list-style-type: none"> • En tenant compte des champs dont ils relèvent, analyser les projets à mettre en œuvre en identifiant les différentes dimensions et la nature des changements organisationnels, humains et techniques à prendre en compte selon les unités et les acteurs concernés • Afin d'optimiser les conditions de réalisation des projets et leur chance de succès, définir les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration • Afin de contribuer à l'implication des acteurs et à l'optimisation des conditions de réussite des projets, animer des réunions de travail permettant d'identifier les stratégies à développer • En évaluant l'impact des changements sur les facteurs humains, identifier les ressources mobilisables et les obstacles à lever afin de trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant être rencontrés • En organisant le planning général, structurer les actions en déterminant les objectifs à atteindre, les étapes de réalisation, les moyens à mobiliser et les contraintes à respecter • En organisant le mode de capitalisation de chaque action, formaliser le système de pilotage et de suivi opérationnel, de même que la démarche et les critères d'évaluation à mettre en œuvre 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>- A partir d'un cas professionnel, les candidats définiront les modalités de conduite d'un changement organisationnel et élaboreront une démarche d'accompagnement spécifique d'un manager de proximité impacté et en difficultés</p> <p>- Production écrite collective + soutenance orale collective</p> <p>=> en VAE</p> <p>- Le candidat décrira et analysera une situation au cours de laquelle il a déployé un projet de changement en associant les différents acteurs, en recherchant des solutions innovantes. Il mettra en avant sa posture de conseil et d'accompagnement auprès de managers de proximité dans leur prise de décision et dans la mise en œuvre de ce changement.</p> <p>- Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Analyse du changement à conduire Evaluation de ses impacts sur les acteurs concernés Choix argumenté de la stratégie à utiliser Définition des objectifs à atteindre, des moyens à mobiliser et des délais à tenir Cohérence avec les orientations de l'entreprise Déclinaison des actions à mettre en œuvre Planning des actions Formalisation de la procédure de suivi et choix des outils Elaboration de la méthode d'évaluation des résultats et de capitalisation des expériences Pertinence de l'analyse documentaire Identification de bonnes pratiques Pertinence des recommandations Clarté de la présentation orale Pertinence des réponses aux questions posées</p>

	<p>démarche et les critères d'évaluation à mettre en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> • En présentant les impacts induits par les projets de changements, négocier avec les managers de proximité, leur implication dans la conduite des actions RH à mettre en œuvre au sein de leurs unités • En collaboration avec les managers de proximité, analyser le fonctionnement de leur entité sur les différents champs relevant des RH, afin d'identifier les axes d'amélioration pouvant y être apportés, notamment au regard des projets d'évolution à mettre en œuvre • En explorant les différentes dimensions des actions à conduire, analyser les ressources et les freins pouvant agir afin d'identifier les leviers sur lesquels intervenir dans la recherche de solutions adaptées • En tenant compte des caractéristiques du service et de la politique de l'entreprise, conseiller les managers sur le plan des actions à conduire en les aidant à anticiper les difficultés et obstacles pouvant survenir 	<ul style="list-style-type: none"> • En présentant les impacts induits par les projets de changements, négocier avec les managers de proximité, leur implication et leur participation à la conduite des actions RH à mettre en œuvre au sein de leurs unités • En tenant compte des caractéristiques du service et de la politique de l'entreprise, conseiller les managers sur le plan des actions à conduire en les aidant à anticiper les difficultés et obstacles pouvant survenir 		
--	---	---	--	--

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>		
		COMPETENCES ÉVALUÉES	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Principales activités :</p> <p>La compréhension du cadre juridique applicable et l'identification des risques pays</p> <p>La gestion des mobilités à l'international</p> <p>L'accompagnement des problématiques de management d'équipes pluriculturelles et à distance</p>	<p>En cohérence avec la politique de développement de l'entreprise à l'international, structurer une démarche de gestion des carrières et accompagner les managers et salariés afin qu'ils soient en mesure de faire face à ce défi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collecter des données économiques et sociales sur les potentiels pays d'accueil • Réaliser une veille permanente sur les dispositions réglementaires et usages en vigueur • Evaluer les risques induits par une éventuelle instabilité économique, géopolitique, climatique • En collectant des informations auprès des organismes compétents sécuriser les déplacements internationaux pour l'expatrié et sa famille • En prenant en compte les contraintes budgétaires et les attentes des salariés, concevoir des packages d'accompagnement de la mobilité internationale • En conciliant une approche « carrières et besoins » de l'entreprise, concevoir des parcours attractifs • Au sein d'équipes pluriculturelles, identifier les spécificités en évitant les stéréotypes et cerner l'impact des différences culturelles sur la performance • Conseiller les managers dont l'équipe est dispersée géographiquement dans la conception de rituels de communication et de partage d'informations pour animer et motiver son équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Collecter des données économiques et sociales sur les potentiels pays d'accueil • Réaliser une veille permanente sur les dispositions réglementaires et usages en vigueur • Evaluer les risques induits par une éventuelle instabilité économique, géopolitique, climatique • En collectant des informations auprès des organismes compétents, sécuriser les déplacements internationaux pour l'expatrié et sa famille • En prenant en compte les contraintes budgétaires et les attentes des salariés, concevoir des packages d'accompagnement de la mobilité internationale • En conciliant une approche « carrières et besoins » de l'entreprise, concevoir des parcours attractifs 	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE</p> <p>- A partir d'une étude de cas portant sur l'expatriation d'un collaborateur, le candidat concevra, par écrit, un package d'expatriation permettant d'attirer de futur(s) expatrié(s)</p> <p>- Production écrite - Travail individuel</p> <p>=> en VAE</p> <p>-A partir de ses expériences, le candidat décrira de façon analytique une situation où il a été amené à concevoir et/ou mettre en place une démarche d'expatriation pour des collaborateurs.</p> <p>- Production écrite + dossier de preuves</p>	<p>Pertinence de l'analyse des données pays</p> <p>Prise en compte de la situation personnelle de l'expatrié(é)</p> <p>Choix du type d'accompagnement</p> <p>Justesse des calculs</p> <p>Respect du budget</p> <p>Structuration de la proposition</p> <p>Cohérence par rapport à l'opportunité proposée</p>

Référentiel d'évaluation	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>S'agissant de candidats en formation initiale ou en formation continue (hors VAE) Pour une validation totale, une épreuve certificative intégrative complémentaire est requise en plus de la validation des 6 blocs de compétences. Elle vise principalement à attester de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des différents blocs de compétences et de prendre du recul par rapport à une problématique professionnelle</p>	<p>=> en formation initiale ou continue hors VAE Une épreuve intégrative complémentaire, permettant au candidat d'attester de sa capacité à mobiliser de manière coordonnée les compétences des 6 blocs et de prendre du recul par rapport à la problématique professionnelle identifiée, prend la forme d'un mémoire professionnel suivie de sa restitution orale. Modalités d'évaluation : A partir d'une problématique RH en lien avec la fonction et un contexte d'entreprises et/ou de secteur professionnel, il devra 1) rédiger un mémoire professionnel comportant un travail de d'analyse et de traitement d'une problématique RH 2) présenter à l'oral ses travaux et défendre son point de vue devant un jury Travail écrit individuel + présentation orale individuelle</p> <p>=> en VAE Cette épreuve n'est pas requise pour les candidats en VAE qui de par leur expériences et les preuves fournies auront déjà démontré leur capacité à combiner l'ensemble des compétences.</p>	<p>Forme du dossier Respect des règles de mise en forme et d'utilisation des sources bibliographiques Qualité rédactionnelle Qualité de la structuration du dossier</p> <p>Fond du dossier Intérêt de la problématique Construction méthodique de la problématique Pertinence des sources bibliographiques, de la documentation utilisée et des champs de recherches mobilisés Qualité de l'argumentation Pertinence des hypothèses identifiées Justesse de la démarche terrain, de l'analyse des résultats obtenus et des conclusions énoncées Qualité de la prise de recul</p> <p>Présentation orale Maîtrise du temps de présentation et qualités générales de l'oral Présentation d'un plan pertinent et qualité des documents utilisés Mise en avant les principaux éléments du mémoire (synthèse), du travail personnel et des résultats obtenus Pertinence et qualité des réponses aux questions du jury</p>