

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### 5 - REFERENTIELS

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

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

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<b>Développement et valorisation du capital humain de l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et mettre en œuvre la stratégie de formation de l'entreprise :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et analyser les enjeux stratégiques de la formation</li> <li>- Recenser les besoins en formation et concevoir un programme de formation adapté aux besoins et ressources de l'organisation</li> <li>- Etablir un plan de formation sur la base des besoins identifiés</li> <li>- Construire une action en formation et identifier les modalités pédagogiques adaptées</li> <li>- Organiser une action de formation présentielle ou en blended-learning</li> <li>- Réaliser le suivi logistique, administratif et budgétaire du plan de formation afin d'optimiser le budget formation</li> <li>- Mettre en place un système d'évaluation du service formation de l'entreprise</li> </ul> </li> </ul>	Evaluation par le biais d'études de cas composées de plusieurs cas pratiques et de mises en situation professionnelle. <b>Construire un plan de formation.</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer un plan de formation prévisionnel après avoir analysé les besoins de formation.</li> <li>- Construire un cahier des charges</li> <li>- Justifier les modalités pédagogiques utilisées (présentielles ou distancielles)</li> <li>- Créer des outils d'évaluation de la formation (modèle de KIRKPATRICK)</li> <li>- Identifier des leviers pour améliorer les performances.</li> </ul>	Evaluation des points suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esprit de synthèse et capacité d'analyse</li> <li>- Maîtrise des réglementations et textes législatifs se rapportant à la formation professionnelle</li> <li>- Pertinence et degré de précision des recommandations</li> <li>- Capacité à adapter ses propositions pédagogiques aux ressources, contraintes et moyens matériels, budgétaires et temporels de l'entreprise</li> <li>- Qualité de l'analyse des résultats et identification des leviers d'amélioration</li> <li>- Maîtrise des bonnes pratiques de l'entretien</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les évolutions de l'emploi et détecter les métiers stratégiques et les métiers en tension</li> <li>- Anticiper les besoins en compétences d'une entreprise</li> <li>- Fidéliser les collaborateurs-clés</li> <li>- Détecter les talents</li> <li>- Mettre en œuvre des entretiens annuels d'évaluation et professionnel</li> <li>- Mettre en place un management par les compétences</li> </ul> </li>   <li>• Coordonner, harmoniser et ajuster la politique de rémunération de l'entreprise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser et effectuer une veille sur les systèmes de rémunération</li> <li>- Proposer une politique innovante de la rémunération, dans le respect des contraintes de budget, afin de fidéliser les effectifs, attirer de nouveaux talents et optimiser fiscalement les éléments de rémunération.</li> <li>- Appréhender la politique de rémunération comme axe stratégique de recrutement, de fidélisation des collaborateurs et de compétitivité de l'entreprise</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Définir les axes d'une politique de gestion des carrières et GPEC.</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener un entretien annuel d'évaluation.</li> <li>- Réaliser un diagnostic des ressources de l'entreprise</li> </ul> <p><b>Proposer une politique innovante de la rémunération</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les grands axes d'une politique de rémunération en fonction de la stratégie de l'entreprise, de ses contraintes budgétaires et de ses problématiques RH.</li> </ul>	<p>annuel d'évaluation et atteinte des objectifs fixés en amont grâce à une démarche structurée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité d'écoute active et de diplomatie. Justification des choix avec tact et objectivité.</li> <li>- Prise de recul sur les pratiques et les limites de la politique GPEC</li>   <li>- Qualité et profondeur d'analyse de la politique de rémunération de l'entreprise et prise de recul</li> <li>- Pertinence et justesse des recommandations</li> <li>- Prise en compte de l'équilibre financier de la politique de rémunération</li> </ul>
<p><b>Conduite du dialogue social et gestion de la protection sociale des salariés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter la gestion du personnel d'un point de vue collectif :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maitriser le cadre législatif national (code du travail) et les accords et conventions collectifs</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evaluation par le biais d'un cas pratique et de mises en situation professionnelle.</p> <p><b>Mener un audit social</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p>	<p>Evaluation des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissance de la législation des relations collectives</li> <li>- Prise en compte de l'ensemble des parties</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une veille sur les évolutions du droit social pouvant avoir un impact sur l'entreprise</li> <li>- Inscrire les relations sociales dans la stratégie générale de l'entreprise</li> <li>- Piloter les différents projets sociaux (élections Comité économique et social de l'entreprise...)</li> <li>- Animer les réunions avec les partenaires sociaux et négocier afin d'aboutir à un accord qui deviendra une nouvelle norme sociale au sein de l'entreprise</li> <li>- Etablir un diagnostic de climat social et identifier les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettent de suivre le climat social et d'anticiper les risques de crise</li> <li>- Construire un système de pilotage du dialogue social</li> <li>- Animer le dialogue social au quotidien avec toutes les parties prenantes, encadrants, direction, salariés, etc...</li> <li>- Prévenir et gérer les conflits et les crises</li> <li>• Conseiller juridiquement une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place une veille sur les évolutions du droit social pouvant avoir un impact sur l'entreprise</li> <li>- Accompagner une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs</li> <li>- Appliquer et interpréter le droit social et la protection sociale dans l'entreprise sous ses aspects individuels et collectifs</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir une stratégie de gestion des conflits</li> <li>- Construire un plan d'action de gestion de la relation sociale (pratiques managériales, processus RH, organisation, valeurs...).</li> <li>- Préparer et conduire une négociation avec les partenaires sociaux.</li> <li>- Appréhender les enjeux sociaux collectifs d'une entreprise</li> </ul>	<p>prenantes dans la stratégie de dialogue social (managers, direction...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition et développement d'une démarche d'amélioration permanente en définissant notamment des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant le suivi du climat social en fonction du plan d'action proposé</li> <li>- Connaissance des différents modes de négociation et des attitudes à adopter face aux partenaires sociaux</li> <li>- Aptitude à interpréter et analyser un arrêt de la Cour de Cassation</li> <li>- Compréhension et maîtrise des règles du droit social</li> </ul>
--	---	--	--

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p><b>Définition et pilotage d'une stratégie de recrutement efficace et adaptée en fonction des axes stratégiques de développement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter la politique de recrutement en fonction des besoins de l'entreprise, du budget alloué et des compétences recherchées :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir les besoins et la stratégie de recrutement</li> <li>- Définir un profil de candidat en adéquation avec l'ensemble des missions inhérentes au poste (compétences techniques, qualités humaines, expérience requise, niveau de formation initiale...)</li> <li>- Piloter la phase de sélection des candidatures</li> <li>- Mener un entretien de recrutement</li> <li>- Choisir l'outil psychométrique le plus adapté aux facteurs à évaluer chez un candidat</li> <li>- Exploiter et restituer les résultats d'un test psychométrique</li> <li>- Prendre une décision d'embauche</li> <li>- Assurer le suivi du candidat de jusqu'à son intégration dans l'entreprise</li> </ul> </li> <li>• Mettre en place une stratégie RH 2.0             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir la stratégie de sourcing et lancer une campagne de sourcing</li> <li>- Recruter via les médias sociaux</li> <li>- Construire l'identité numérique de l'entreprise</li> <li>- Créer la marque employeur et la déployer dans un contexte de communication RH 2.0</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evaluation par le biais d'études de cas composées de plusieurs cas pratiques et de mises en situation professionnelle.</p> <p><b>Optimiser la stratégie de recrutement</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mener un entretien de recrutement</li> <li>- Appliquer le cadre légal du recrutement et du sourcing</li> <li>- Utiliser et analyser les différents tests psychométriques et identifier leurs limites</li> </ul>	<p>Evaluation des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité d'analyse des enjeux et des besoins de l'organisation</li> <li>- Cohérence globale de la stratégie de sourcing</li> <li>- Maîtrise des différentes techniques de sourcing</li> <li>- Respect de la méthodologie de l'entretien et définition des objectifs</li> <li>- Force de conviction pour présenter les atouts de l'entreprise et de l'intérêt d'un poste</li> <li>- Qualités psychologiques et intuition pour cerner la personnalité des candidats et les évaluer</li> <li>- Objectivité dans le choix du candidat sélectionné</li> <li>- Prise de hauteur afin de décrypter l'entretien et de prendre une décision justifiée</li> <li>- Qualité à faire le lien entre un test et un contexte précis en entreprise</li> </ul>
<p><b>Déploiement d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préconiser et coordonner un système de management de la santé et de la sécurité au travail en vue de développer la compétitivité de l'entreprise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir une politique de prévention des risques professionnels et sociaux professionnels</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evaluation par le biais d'un cas pratique. L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les risques inhérents à l'exercice d'une fonction</li> </ul>	<p>Evaluation des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité d'analyse et de diagnostic du candidat</li> <li>- Pertinence des actions proposées</li> <li>- Qualité à s'inscrire dans une démarche globale de projet</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place et développer la démarche RSE en cohérence avec les autres politiques (RH, production, sécurité, prévention...)</li> <li>- Mettre en place des indicateurs et processus de contrôle de la performance de la politique RSE / développement durable et prévention des RPS et superviser l'atteinte des objectifs</li> <li>- Développer la conscience individuelle et collective de la qualité de vie au travail et du bien-être au travail à travers des actions de communication interne et institutionnelle</li> <li>- Auditer les situations de travail et analyser les risques environnementaux et psychosociaux dans les conditions de travail</li> <li>- Planifier des actions d'amélioration des conditions de travail et suivre les résultats</li> <li>- Assurer une veille réglementaire et adapter les politiques aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déterminer les facteurs de pénibilité</li> <li>- Proposer un plan d'action de lutte et de prévention des risques identifiés dans le cadre de leur analyse</li> <li>- Améliorer les conditions de travail</li> </ul>	<p>et d'amélioration continue des conditions de travail (planning, indicateurs...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité à impliquer l'ensemble des acteurs concernés, interne et externe à l'entreprise</li> <li>- Pertinence de l'argumentation et de la prise de recul stratégique du candidat</li> <li>- Connaissance des différents facteurs de qualité de vie au travail et être force de proposition en agissant sur les leviers de performance</li> </ul>
<p><b>Renforcement du positionnement de la fonction RH en qualité de Business Partner</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piloter les activités RH en garantissant l'adéquation des modes de gestion, des moyens et des ressources :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre un management stratégique et le traduire en management opérationnel</li> <li>- Communiquer en tant que manager et asseoir la fonction RH comme une fonction stratégique</li> <li>- Intégrer la stratégie RH aux stratégies de l'entreprise et créer de la valeur ajoutée</li> <li>- Définir et mettre en place un processus de décision stratégique</li> <li>- Mettre en œuvre une décision stratégique au sein de son équipe</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evaluation par le biais d'études de cas composées de plusieurs cas pratiques et de mises en situation professionnelle.</p> <p><b>Décliner la stratégie générale de l'entreprise dans les objectifs de la politique RH</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un diagnostic stratégique</li> <li>- Définir un processus de management stratégique structuré et adapté aux problématiques et</li> </ul>	<p>Evaluation des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potentiel à adopter une vision stratégique transversale</li> <li>- Pertinence des objectifs fixés</li> <li>- Traduction des objectifs en plan d'action opérationnel</li> <li>- Aptitude à communiquer de façon à fédérer l'équipe autour d'un projet</li> <li>- Connaissance des différents facteurs de motivation d'une équipe et mise en œuvre des leviers de cohésion</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduire un projet RH en optimisant le volet humain, organisationnel et financier dans une démarche globale d'accompagnement au changement :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter un changement en entreprise, en construisant le système de pilotage, de formation et de communication</li> <li>- Préparer un changement en définissant les enjeux, risques et impacts</li> <li>- Construire un système de pilotage du changement</li> <li>- Susciter et mesurer l'implication des parties prenantes en établissant un plan de communication</li> <li>- Etablir un plan d'accompagnement et de formation pour consolider la prise en main de nouveaux outils</li> <li>- Accompagner les collaborateurs dans les changements individuels et organisationnels</li> <li>- Réaliser un diagnostic et identifier les facteurs de motivation en vue d'assurer la cohésion de l'équipe</li> </ul> </li> </ul>	<p>changements stratégiques visés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir un plan de communication permettant d'annoncer aux collaborateurs les nouvelles orientations stratégiques en vue d'assurer le succès de leur déploiement opérationnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité du plan d'accompagnement et de communication du changement</li> <li>- Pertinence des indicateurs mis en place pour mesurer l'impact du changement</li> </ul>
<p><b>Management de projets RH complexes dans le respect de la stratégie de l'entreprise</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les évolutions stratégiques de l'entreprise en travaillant sur l'appropriation, la planification et le suivi du projet :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduire un projet en termes de performances, de qualité, de contrôle des coûts et de maîtrise des délais.</li> <li>- Concevoir un cahier des charges (besoins, objectifs, budget, délais...) et planifier le projet</li> <li>- Constituer et animer l'équipe projet afin de piloter le projet en veillant au respect du cahier des charges</li> </ul> </li> </ul>	<p>Evaluation par le biais d'un cas pratique et de mise en situation professionnelle.</p> <p><b>Coordonner une équipe autour d'un projet global.</b> L'objectif est d'évaluer la capacité du candidat à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les besoins et définir les objectifs d'un projet</li> <li>- Planifier et affecter les tâches (matrice RACI, PERT)</li> </ul>	<p>Evaluation des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité d'analyse des besoins</li> <li>- Pertinence des objectifs</li> <li>- Qualité à cadrer, budgéter et planifier un projet</li> <li>- Connaissance des différents outils de gestion de projet</li> <li>- Respect de la méthodologie</li> <li>- Prise en compte des risques inhérents au projet</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser, informer, former et communiquer autour du projet</li> <li>- Gérer les aspects budgétaires et financiers du projet afin d'assurer la rentabilité</li> <li>- Clôturer et évaluer un projet</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre le pilotage stratégique et opérationnel de l'entreprise au travers d'outils de contrôle de gestion :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et contrôler les indicateurs de performance</li> <li>- Elaborer un budget, un planning et mettre en place des indicateurs de contrôle</li> <li>- Mettre en place des tableaux de bord et piloter les écarts</li> <li>- Adapter le plan d'actions opérationnel en cas de crise</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clôturer et évaluer le projet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse des résultats d'un projet et proposition de pistes d'amélioration</li> <li>- Qualité à fédérer autour d'un projet pour susciter l'adhésion</li> </ul>
--	---	--	--

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle