

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITERES D'EVALUATION

Bloc de compétences 1:
Elaboration et pilotage d'une stratégie RH dans un environnement en mutation

Analyse des mutations de l'environnement	C.1.1 : Identifier, analyser et interpréter les facteurs de changements technologiques, organisationnels, sociétaux et socio-démographiques pour en mesurer les impacts sur l'entreprise et ses ressources humaines dans les années à venir	Type évaluation : Rédaction d'une note écrite Modalités : sur PC avec accès internet autorisé	<u>Exploitation des données :</u> - le candidat a sélectionné les données importantes dans le sujet et n'en a pas omis - les informations des éléments graphiques (cartographies...) sont retranscrits clairement - les recherches personnelles apportent une valeur ajoutée à l'analyse et ne sont pas redondantes avec des données figurant dans le sujet - l'ensemble des facteurs sont étudiés
Construction d'une stratégie RH accompagnant les transformations	C.1.2 - Produire des synthèses en utilisant différents moyens écrits (Rapport, schéma, cartographie, graphique, infographie) en vue d'aider la direction à anticiper les changements et projeter les impacts sur le plan humain de ses décisions		<u>Qualité et pertinence de l'analyse :</u> - le candidat démontre l'impact pour l'entreprise en faisant le lien entre les facteurs et la situation spécifique de l'entreprise étudiée - l'analyse est séquencée en projection court terme, moyen terme, long terme <u>Pertinence des préconisations, scénarii :</u>

	C.1.3 - Construire une stratégie RH permettant d'anticiper ces évolutions en planifiant les besoins en ressources humaines sur le plan quantitatif et qualitatif pour répondre aux orientations stratégiques à moyen terme de l'entreprise	Mise en situation reconstituée : le candidat doit rédiger, à partir d'une base documentaire qui peut être complétée par des recherches sur internet, une note de 5 pages présentant à la direction de l'entreprise une analyse de l'existant, l'élaboration des scénari et la stratégie d'action envisagée	- le candidat prévoit plusieurs scénarii (au moins 2) - les besoins en RH sont exprimés tant sur le plan quantitatif que qualitatif <u>Intégration de la centricité client dans la stratégie :</u> - le candidat intègre dans ses préconisations des actions de centricité clients <u>Qualité de la note écrite :</u> - la note respecte le nombre de page demandée (5 pages) et les conditions de forme professionnelle - la note est structurée en 3 parties (analyse, scénarii et stratégies)
Promotion et mise en œuvre d'une politique RH centrée client	C.1.4 : Instaurer une politique RH basée sur la « centricité client » en intégrant la notion d'expérience utilisateur avec toutes les parties prenantes de l'entreprise pour développer des démarches de symétrie des attentions avec les collaborateurs de l'entreprise		

Bloc de compétences 2 : Accompagnement RH des transformations de l'entreprise

Accompagnement des collaborateurs aux transformations de l'entreprise	C.2.1 : Définir et déployer la raison d'être de l'entreprise et assurer son appropriation par le management et les collaborateurs pour donner du sens, de la cohérence et de l'alignement au sein de l'entreprise	Type évaluation : Oral avec préparation <u>Mise en situation reconstituée</u> : le candidat joue le rôle d'un responsable en transformation RH chargé d'accompagner un projet de transformation d'organisation. Il doit préparer puis présenter à l'oral la méthodologie et les outils qu'il préconise en argumentant sa pertinence et en explicitant les modalités de son déploiement	- les arguments utilisés donne du sens et de la cohérence aux managers fictifs (sens et conviction) - la méthodologie proposée est structurée et combine plusieurs outils - les outils proposés sont adaptés aux différents cas - le candidat aborde les concepts de lean management, principes collaboratifs, la confiance, l'engagement, le bien-être, l'agilité et la créativité... - dans ses arguments et à travers son discours, le candidat lève les freins : ancrage des certitudes, peurs, pression sociale, ... - le candidat met en corrélation les nouvelles modalités d'organisation du travail avec le cas d'entreprise étudié et fait des choix argumentés - le candidat cite et explique les méthodes d'évaluation personnelle amenant à l'individualisation (méthode DISC, process com, MBTI) - dans sa proposition le candidat propose de façon structurée les grands axes de mise en œuvre d'une marque employeur et cite des exemples concrets
	C.2.2 : Instaurer et déployer des méthodologies et des outils pour accompagner les collaborateurs et managers dans la mise en œuvre au niveau humain des projets de transformation de l'organisation (regroupement d'activité, nouvelles activités, développement international...)		
Accompagnement des managers aux transformations de l'entreprise	C.2.3 : dynamiser, former et coacher les managers aux nouvelles formes managériales pour qu'ils soient acteurs et promoteurs des évolutions d'organisation du travail (télétravail, flexoffice...) et des mentalités (génération Z...)		

	C.2.4 : Initier et développer de nouvelles modalités d'organisation de travail (co-working, télétravail, espace de travail, organisation apprenante...) en conciliant les objectifs d'efficacité au travail, de performance de l'entreprise et la qualité de vie au travail ainsi que les parcours professionnels		-Il fait preuve de pragmatisme, objectivité et innovation dans ses propositions
Engagement des collaborateurs	C.2.5 : Mettre en œuvre un parcours collaborateur en initiant des solutions d'individualisation centrées sur l'expérience collaborateur pour engager les collaborateurs impactés par les transformations		
	C.2.6 : Développer un marketing RH et une marque employeur forte pour attirer et fidéliser les talents nécessaires pour mener à bien la transformation		

Bloc de compétences 3 : Promotion d'une culture de l'innovation RH

Stimulation de la créativité par l'intelligence collective	C.3.1 : Construire des programmes d'innovation répondant aux enjeux de l'entreprise avec les parties prenantes externes concernées (universités, laboratoires, start-ups, ...)	Type d'évaluation : Rédaction d'une étude professionnelle + oral Descriptif : à partir d'une problématique / besoin formulé par une entreprise et validée par le centre, réaliser un projet d'innovation en utilisant les méthodologies enseignées. Le projet devra être opérationnel et donnera lieu à la rédaction d'un dossier et une soutenance orale devant un jury professionnel. Le projet est réalisé sur toute la durée de la formation.	<u>Degré de maîtrise des techniques de créativité :</u> - le candidat cite et explique le principe et le déroulement de techniques parmi : brainstorming, design thinking, sketchstorm, mindmapping, focusgroup... <u>Pertinence du programme proposé :</u> - le programme alliera une partie prenantes (universités, laboratoires, start-ups, ...) et le candidat prouvera une prise de contact ou un échange avec l'une d'entre elles - le programme sera chiffré d'un point de vue budgétaire, la liste des moyens et un planning sera produit - le planning et le budget sont réalistes au regard de l'entreprise étudiée <u>Qualité de la soutenance :</u> - la parole et la posture sont professionnelles - le candidat fait preuve de conviction et par sa reformulation et relance d'attention amène le jury à la prise de décision -....
	C.3.2. : Stimuler la créativité et la collaboration par le design thinking, animation de communautés, brainstormings... pour développer l'intelligence collective et de nouveaux modes de collaboration		
Développement d'un environnement propice à l'innovation	C.3.3 : Mettre en œuvre les moyens financiers, matériels, organisationnels nécessaires pour créer des dispositifs favorisant l'émergence de l'intrapreneuriat en vue de développer de nouvelles activités (produits/services) pour l'entreprise		

Bloc de compétences 4 :
Elaboration et Pilotage d'un projet de mutation digital RH/SIRH

Elaboration d'une stratégie RH digitale	C.4.1 : Identifier la maturité digitale de son organisation et les impacts du digital en termes de process de recrutement, communication, formation, gestion des talents et des performances pour élaborer une stratégie digitale et bâtir un écosystème digital RH au sein de l'entreprise	Type d'évaluation : évaluation individuelle en ligne sur la plateforme PIX (évaluation de sa maturité digitale). Evaluation à réaliser sur une période de 1 mois	un niveau minimal de 550 Pix à atteindre + Niveau 5 sur chaque domaine défini par le référentiel PIX : - Informations et données - Communication et collaboration - Création de contenu - Protection et sécurité - Environnement numérique
Pilotage d'un projet digital RH/SIRH	C.4.2 : Recenser et formaliser les besoins par la rédaction d'un brief/cahier des charges pour piloter des appels d'offre	Type d'évaluation : Dossier à réaliser en groupe (3 à 5) + Soutenance orale individuelle devant un jury (comité expert) A partir de documents relatifs à une situation d'entreprise, réaliser un diagnostic de situation et une stratégie de mise en place d'un écosystème digital puis modéliser	<u>Qualité du diagnostic digital :</u> - le candidat n'omet aucun aspect digital dans son analyse, - Le lien entre le diagnostic et la stratégie proposée est évident / cohérent et démontré <u>Qualité du cahier des charges / brief :</u> - le cahier des charges identifie de façon structurée les besoins de l'entreprise

	C.4.3 : Concevoir des process de sélection de fournisseur de SIRH/écosystème et piloter les sélections en tenant compte des prérequis, des contraintes budgétaires, des spécifications techniques et fonctionnelles	un SIRH et rédiger un brief/cahier des charges. A l'oral ; présenter et justifier individuellement la méthodologie et les étapes du déploiement du projet digital réalisé en groupe	- la prestation attendue est décrite et exhaustive - le calendrier prévisionnel est réaliste - la surface financière nécessaire est adaptée <u>Intégration de l'UX design dans la méthodologie</u> : - le candidat a établi des personas d'utilisateurs - le candidat donne des exemples précis à retenir dans le parcours utilisateur dans l'interface - le candidat a prévu une ébauche de wireframe - il a prévu des tests dans son calendrier <u>Niveau de connaissances en sécurité et compliance</u> : Intégration de l'Intelligence artificielle dans la réflexion : - le candidat peut identifier et citer les métiers de l'entreprise étudiée qui pourraient être impactés et explique les impacts en termes de GPEC, volume et répartition des emplois - le candidat aborde la dimension éthique
	C.4.4 : Déployer un projet digital SIRH avec des experts des systèmes d'information en respectant une méthodologie qui privilégie l'orientation utilisateur (UX-Design)		
	C.4.5 : Contrôler les dispositifs de captation, de structuration et d'analyse de données RH (Big data) pour assurer le respect des contraintes de sécurisation et compliance de données (RGPD, ...)		
	C4.6 Accompagner le changement généré par l'implémentation des nouveaux outils digitaux en formant et communiquant auprès des collaborateurs et managers.		
Intégration de l'intelligence artificielle dans les process RH	C.4.7 : Développer les process RH grâce aux possibilités offertes par l'intelligence artificielle pour les optimiser, les simplifier et les fiabiliser et gagner en performance		