

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<b>Activité 1 : Diagnostic</b>  <b>Bloc 1 : diagnostic préalable à la conception d'une politique de formation</b>	1.1 A partir d'une étude documentaire et d'interviews, analyser l'environnement et les capacités d'une organisation afin de déterminer les enjeux d'apprentissage individuels et collectifs	Etude d'un cas réel : diagnostic des enjeux stratégiques d'une organisation, des interactions et de leurs impacts compétences, et proposition d'un processus RH compétences	Les décisions stratégiques de l'organisation sont caractérisées. Les questions de mise en œuvre RH qui en découlent sont identifiées.
	1.2 En s'appuyant sur l'analyse de l'environnement et des capacités de l'organisation, contribuer à élaborer une politique RH en lien avec la stratégie de l'organisation		Les déterminants d'une politique RH sont correctement identifiés
	1.3 Connaissant les conséquences prévisibles sur l'organisation et la fonction ressources humaines, des facteurs prospectifs techniques, sociétaux et environnementaux, concevoir des processus RH intégrant la dimension digitale et les besoins en compétences du point de vue du collaborateur et de la fonction RH.		le processus RH est défini, les acteurs concernés listés, leurs rôles et les interactions entre eux identifiées. Les étapes clés du processus sont déterminées, et parmi elles les étapes digitalisées repérées. Les documents à produire sont nommés
	1.4 Compte tenu des caractéristiques de l'organisation, analyser les interactions entre acteurs et les relations de pouvoir au sein d'une organisation, afin de construire une stratégie d'alliances pour la mise en œuvre de la politique de développement des compétences.		

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p><b>Activité 2 : Conception d'une politique de formation</b></p> <p><b>Bloc 2 : conception d'une politique de formation et de développement des compétences</b></p>	<p>2.1 Compte tenu de l'environnement juridique de la formation, mobiliser les dispositifs et financements existants pour proposer une politique de développement des compétences cohérente avec les orientations de l'entreprise.</p>	<p>Une vidéo présentant les préconisations de mobilisation des dispositifs légaux et conventionnels existants, les orientations formation, le processus d'élaboration du plan, ses indicateurs qualitatifs et quantitatifs, et les acteurs concernés</p>	<p>Les obligations et opportunités résultant de l'environnement juridique et les besoins collectifs et individuels sont pris en compte dans la mobilisation des dispositifs et financements existants</p>
	<p>2.2 En prenant en compte la stratégie et les enjeux économiques et humains de l'organisation, élaborer les orientations triennales de formations, en concertation avec la DRH et les directions opérationnelles, afin de donner de la lisibilité à la politique de développement des compétences, et de prioriser les arbitrages des moyens alloués à la formation.</p>		<p>Les critères de formulation des orientations sont respectés</p>
	<p>2.3 En prenant en compte les caractéristiques (culture d'entreprise, répartition géographique, effectifs, organisation du travail, rythmes opérationnels ...), et en veillant à la qualité du dialogue social, établir le processus d'élaboration du plan de développement des compétences, adapté à l'organisation, définir les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui lui sont associés, afin de répondre au mieux aux besoins de court et moyen terme en compétences.</p>		<p>Le processus d'élaboration du plan tient compte des caractéristiques de l'organisation, les indicateurs sont précis et réalistes.</p>

	<p>2.4 - En s'appuyant sur le processus défini et en tenant compte des contraintes budgétaires et organisationnelles, mettre en œuvre le plan de développement des compétences.</p>		<p>Le dispositif de suivi présenté permet de vérifier le respect des orientations, du budget, et la progression des résultats visés.</p>
--	---	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p><b>Activité 3- Conception et déploiement des dispositifs</b></p> <p><b>Bloc 3 : conception et déploiement des dispositifs de développement des</b></p>	<p>3.1 A partir d'entretiens avec le commanditaire, les parties prenantes et de ressources documentaires, réaliser l'analyse de la demande et l'analyse des risques, afin de qualifier le besoin de développement des compétences, de définir les objectifs professionnels visés, et de lister les contraintes et les ressources disponibles pour répondre à ces besoins.</p>	<p>Etude d'un cas réel : analyse de la demande, production du cahier des charges, proposition et argumentation d'un dispositif</p>	<p>Le protocole d'entretien est respecté. Le cahier des charges est complet et validé par le commanditaire</p>
	<p>3.2 Faire les choix structurants des dispositifs, en termes de temporalité, modularité, modalités, prescription, en tenant compte des contraintes, risques et paradés identifiés, du positionnement des participants, afin d'atteindre les objectifs professionnels visés.</p>		<p>Les choix structurants effectués prennent en compte les objectifs, les contraintes, les besoins des participants, et les risques et paradés identifiés lors de l'élaboration du cahier des charges</p>
	<p>3.3 En appliquant les outils du marketing au contexte, concevoir l'offre et mettre en place le dispositif de communication, afin de bien identifier les besoins, et de développer l'attractivité et la lisibilité de la solution.</p>		<p>Les outils du marketing de l'offre - persona, parcours client - sont intégrés à l'analyse du besoin et aux préconisations</p>

	<p>3.4- Lancer un appel d'offre ou publier un cahier des charges interne, afin de sélectionner les prestataires et intervenants les mieux appropriés, compte tenu des objectifs visés, des risques et conditions de réussite identifiés, des contraintes budgétaires ou organisationnelles.</p>		<p>Les prestataires potentiels sont identifiés selon leurs compétences et modèles économiques. Une grille de selection critériée est appliquée.</p>
	<p>3.5 En procédant à un diagnostic d'opportunité, de faisabilité, et en associant les parties prenantes, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement individualisés pour intégrer les nouveaux collaborateurs, accompagner les mobilités, former en situation de travail.</p>		<p>Les diagnostics d'opportunité et de faisabilité sont réalisés. Les objectifs des dispositifs de formation en situation de travail sont définis.</p>

REFERENTIE L D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<b>Activité 4. Pilotage de projets</b>  <b>Bloc 4 : pilotage de projets de développement des compétences</b>	4.1 A En tenant compte des spécificités de systèmes de formation professionnelle en Europe, conduire un projet de formation à l'international, afin de répondre au mieux aux besoins « corporate » et locaux.	Grille de comparaison du système français de formation professionnelle et des principaux systèmes européens	Les caractéristiques du système français de formation professionnelles sont mises en perspective avec d'autres systèmes de formation européens
	4.2- En intégrant les dimensions coûts, qualité, délai, et en associant le client, piloter un projet de formation dès l'amont, définir les instances et les indicateurs de processus et de résultat en vue de maîtriser les risques, d'atteindre les objectifs visés, et de rendre compte.	Etude d'un cas réel : production des outils de pilotage (planification, suivi des activités et des livrables, instances de pilotage, indicateurs quantitatifs ...), description du dispositif d'animation interne et de la démarche qualité.	Les instances sont définies, les risques identifiés, les processus et indicateurs adaptés au contexte
	4.3 - En prenant en compte les éléments de formation des coûts, et les différents modèles économiques des prestataires, anticiper et suivre les budgets formation, afin d'assurer la maîtrise budgétaire des projets.		Le budget est réaliste, il intègre les choix opérés
	4.4 - En identifiant les ressources disponibles, et selon les orientations de la politique de développement des compétences, organiser les ressources internes de formation, animer un réseau de formateurs et des communautés professionnelles, afin de faciliter la diffusion des connaissances et des pratiques professionnelles dans l'entreprise et de contribuer à l'organisation apprenante.		Le processus de sélection et les attendus vis-à-vis des formateurs internes et tuteurs sont définis et partagés.

	4.5- En tenant compte des obligations réglementaires, mettre en place une démarche qualité pour la conception et le déploiement de solutions de développement de compétences, afin d'assurer l'amélioration permanente des processus et des dispositifs.		La démarche qualité est décrite, et les critères sont définis
<b>5- Analyse et préconisations</b>  <b>Bloc 5 : analyse et préconisations relatives aux problématiques emploi-compétences</b>	5.1 En fonction de la stratégie, réaliser le diagnostic emplois compétences d'une organisation, afin de proposer des plans d'action qui vont contribuer à la réussite de la stratégie 1.3	Etude d'un cas réel : conduite d'entretiens, étude documentaire, sur un métier en tension dans une organisation, réalisation de référentiel activités compétences et des critères d'évaluation des compétences, proposition de solutions.  Soutenance orale devant un jury	Les métiers sensibles et les compétences critiques de l'organisation sont identifiés
	5.2- A partir d'enquêtes de terrain auprès de titulaires d'emploi des cibles visées, et d'études documentaires, analyser le travail , élaborer des référentiels activités - compétences et des cartographies des emplois.		Le référentiel activités - compétences rend compte du travail réel Les critères spécifiques d'identification des emplois types sont identifiés.
	5.3-A partir des référentiels activités-compétences participer à l'élaboration de certifications professionnelles en vue d'articuler politique de l'emploi et politique formation, d'accompagner les mobilités, de répondre aux besoins liés aux métiers émergents ou aux compétences critiques.		Le référentiel produit distingue les activités, les compétences, et les critères d'évaluation de la compétence
	5.4- En s'appuyant sur sa connaissance du contexte, écouter, dialoguer, argumenter, négocier une politique ou un projet, afin de promouvoir le développement des compétences et d'être perçu comme un interlocuteur légitime par les différentes parties prenantes.		Clarté des propos et précision de l'argumentation. Prise en compte des questions et réactivité. Réflexivité

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<b>6- Organisation d'évènements et animation de réseaux</b> <b>Bloc 6 :</b> <b>organisation d'évènements liés au développement des compétences</b>	6-1 En fonction d'un objectif défini, organiser sa veille, afin d'identifier les ressources clés, conforter son expertise, repérer les tendances	Organisation d'un évènement réussissant des professionnels de la formation.	La problématique est formulée à partir des résultats de la veille
	6-2 A partir d'une problématique identifiée, cibler une thématique, mobiliser et négocier avec des experts, en vue d'organiser un évènement de partage des connaissances		Les experts sont repérés et mobilisés. Les textes d'invitation sont rédigés.