

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

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>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
ACTIVITE 1 : Participation à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH			
<p>Accompagnement la transformation sur le système de gestion des ressources organisationnelle en s'appuyant humaines en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les facteurs de contingence sociologique-économique-politique-technologique-juridique (méthodes d'analyse de contingence) pour mettre en perspective les transformations contextuelles (impactant les emplois, métiers, conditions de travail...); - Repérer les caractéristiques économiques et stratégiques de l'entité (organisation, équipe...) pour affiner les facteurs de contingence susmentionnés et identifier les attendus en termes de transformation organisationnelle (particulièrement au niveau de la stratégie RH). - Elaborer une analyse d'impacts (méthodes : prévision, projection ou prospective, audits, enquêtes) sur les caractéristiques RH au niveau quantitatif et qualitatif (effectifs avec répartition par âges, par H/F, par compétences maîtrisées, par nombre de formations...); - Assurer une veille sur les sources d'informations RH pour 	<p>Etudes de cas pratiques (cas réel) visant à 1/ identifier les facteurs de contingence (application d'une méthode d'analyse) 2/ appréhender les politiques de GRH par rapport aux caractéristiques organisationnelles de la structure étudiée (exemple : analyse d'organigramme) 3/ analyser les indicateurs (RH) sociaux (exemple : accident du travail) 4/ formuler des préconisations eu égard aux pratiques RH sectorielles, géographiques... (exemple : comparaison du taux d'accident à celui de la branche professionnelle). Une synthèse écrite et orale permet de mesurer les compétences déployées lors de l'analyse du cas.</p>	<p>Problématiser ; Faire des choix pertinents dans le traitement de l'information (par exemple le choix de hiérarchiser les informations par niveau d'impacts) ; Synthétiser les informations pertinentes ; Demander ou rechercher un supplément d'informations ; Appréhender le cadre stratégique de la structure (analyse stratégique) de manière cohérente ; Utiliser les principales sources d'informations juridiques et techniques propres à la GRH (décisionnelles, administratives, financières, de contrôle, de production) ; Comprendre les principes et logiques des différents acteurs de l'entreprise (internes qu'externes).</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>actualiser/ajuster ses pratiques RH (baromètre métiers des branches professionnelles, analyse sectorielle et géographique des grilles de rémunérations...);</p>		
<p>Construction de la phase opératoire (conditions d'application, outils concernés...) de la stratégie RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Piloter/Mettre en place des politiques de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération, de gestion des carrières et de gestion des temps en se référant aux analyses d'impacts susmentionnées (audit, enquête...); - Identifier, mettre en œuvre et ajuster les outils, pratiques ou dispositifs RH aux objectifs stratégiques ; - Adapter les outils de communication en fonction des parties prenantes (informer, expliciter, argumenter) ; - Coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre (échancier, planification) ; - Mettre en place les outils de suivi et de reporting RH afin de piloter les acteurs et actions. 	<p>Mémoire permettant d'appréhender un thème RH sur le plan théorique et empirique. Les auditeurs doivent ainsi établir une comparaison entre les différentes organisations étudiées en mettant en parallèle les stratégies RH et des outils RH mis en œuvre pendant leur activité professionnelle. En fin de mémoire, les auditeurs doivent mettre en perspective leurs pratiques avec les acquis théoriques afin de formaliser les impacts des facteurs de contingence. Le mémoire est encadré par un tuteur professionnel (DRH, consultant RH...) et un tuteur universitaire.</p> <p>Ce mémoire fait l'objet d'une synthèse orale avec conception et présentation d'un support de communication accrocheur et professionnel. Le tuteur professionnel ainsi que le tuteur universitaire évaluent cette présentation orale.</p>	<p>Appliquer les méthodes d'accès au terrain (questionnaire, entretien) ; Choisir l'observation adéquate (au terrain à la problématique) pour recueillir de données pertinentes permettant une analyse juste/exacte de la situation (sélectionner la bonne méthode) ; Construire un argumentaire pour soutenir ses choix, ses décisions ; Appliquer une politique RH en adéquation avec les caractéristiques sociologiques et stratégiques de la structure ; Elaborer un plan d'actions RH conforme à la politique de management ; Structurer ses propos à l'écrit comme à l'oral (cohérence du plan...) ; Rédiger de manière claire, (lisible, concise, non ambiguë) ; S'exprimer à l'oral de manière concise et claire ; Faire apparaître les points essentiels en fonction des objectifs fixés ; Adapter son message à l'interlocuteur ; Faire preuve de créativité dans ses présentations ; Se baser sur des faits pour</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			argumenter ; Tenir compte des réactions des interlocuteurs.
ACTIVITE 2 : Gestion opérationnelle des RH			
Gestion de la transformation digitale - des démarches d'automatisation du système d'information (SIRH).	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer les besoins en transformation numérique pour développer les processus RH en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants ; - Adapter la gestion opérationnelle aux attentes stratégiques de l'organisation : analyser, organiser, établir un cahier des charges ; - Ajuster les systèmes d'information en gestion des ressources humaines (SIRH) pour anticiper les besoins ; - Mesurer les impacts de l'intelligence artificielle sur les RH afin d'ajuster les processus RH existants (exemple recrutement) en se référant à une méthode prospective ou anticipatrice ; - Informer, expliciter, vulgariser pour favoriser l'utilisation du SI au niveau des appuis RH (managers par exemple). 	Tests d'application des acquis avec une évaluation des acquis théoriques et empiriques sous différentes formes : questions de cours, QCM, dissertation (exemple : Impact de l'IA sur la fonction managériale), élaboration d'un cahier des charges/SIRH, ...	Cerner des opportunités, risques, forces, faiblesses ; Structurer les problématiques de la transformation numérique sous forme de rubrique (juridiques, techniques...) ; Maîtriser l'élaboration et la transformation d'un processus (exemple apprendre à choisir le modèle de SIRH adapté à la structure) ; Etablir un cahier des charges ; Favoriser le déploiement (accompagner le changement en formant et informant - vulgarisation...).
Prise en compte dans les processus des vulnérabilités (inclusivité des pratiques RH : état de santé, handicap...).	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les conséquences des évolutions sociales à partir des transformations des politiques sociale (lois, règlements) afin d'appréhender les dispositifs et outils RH impactés ; 	<i>Etudes de cas pratiques (cas réel ou simulé). Une synthèse écrite et orale permet de mesurer les compétences déployées lors de l'analyse du cas.</i>	Définir des indicateurs sociaux (mesurer/attentes) ; Analyser le résultat (intrinsèque et comparatif avec les pratiques dans d'autres entreprises) ; Intégrer dans l'étude les antécédents (identifier les

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttes contre les discriminations ; - Appliquer les politiques de GRH en matière d'équité professionnelle (paie, rémunération) ; - Identifier les pratiques et les outils RH accompagnant ces politiques (déployées ou non-déployées dans son organisation) ; - Prendre en considération les vulnérabilités dans l'entreprise (état de santé, handicap, aidants...) ; - Manager une équipe diverse (exemple développer une charte interne visant à coordonner les pratiques religieuses). 	<p><i>En fonction du thème choisi pour le mémoire (modalité susmentionnée), les compétences visées peuvent être également observées dans cet exercice réflexif. Synthèse orale devant un jury constitué d'enseignants et de professionnels RH.</i></p>	<p>facteurs et les mesurer) ; Cerner les impacts (identifier et mesurer) ; Déployer en prenant en considération les antécédents et les impacts une politique de prévention et d'accompagnement (RPS, QVT...).</p>
<p>Application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles et gestion du service RH sur le plan budgétaire et organisationnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer le cadre légal, réglementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel (affichage, règlement intérieur, paie...) - Déployer les outils RH relatifs à la gestion opérationnelle et à l'administration du personnel pour gérer les éléments constitutifs du parcours professionnel ; - Identifier les acteurs du dialogue social et s'informer sur l'agenda des négociations collectives ; - Organiser le travail en équipe pour favoriser la performance du service RH : organiser et planifier, coordonner, déléguer. 	<p>Tests d'application des acquis avec une évaluation des acquis théoriques et empiriques sous différentes formes : questions de cours, QCM, mots-croisés, dissertation, élaboration d'un rétroplanning, commentaire de jurisprudence...</p>	<p>Organiser l'application des obligations (affichages, agenda des négociations, déclarations sociales...) ; Ajuster en fonction des changements (cadre juridique) les modalités de fonctionnement des outils ; Veiller à la performance du service RH (indicateurs de performance).</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>Mobilisation des acteurs de l'entreprise (eg. managers, spécialistes RH, instances représentatives) durant le déploiement des outils (valorisation des contributions en ajustant les pratiques RH).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation des réunions avec les différentes parties prenantes du dispositif de gestion opérationnel du personnel (eg. managers, spécialistes RH, instances représentatives). - Identifier les acteurs du dialogue social ainsi que l'agenda des négociations collectives : établissement des faits, analyse, prise de décision ; - Elaborer un plan de communication en reprenant les indicateurs opérationnels pour apporter des réponses aux opérationnels sur l'ensemble des questions RH ; - Ajuster les outils en fonction des éléments observés (rétroactions, enquêtes, audits...) lors du déploiement du processus. 	<p>- Travaux en groupes en mode projet à partir d'une expérience professionnelle (exemple : le cas d'un collègue alcoolique). Le groupe doit identifier les différentes postures (managériales, gestionnaires, médicales, sociétales). En se référant à ses postures, ils doivent développer des stratégies d'actions (dont communication) adaptées.</p>	<p>Veiller au déploiement de processus dont l'adhésion des parties prenantes ; Cerner les différentes postures professionnelles (se référer au cadre légal, réglementaire, déontologique...) ; Elaborer un plan d'action (dont la communication) ; Favoriser des temps de rétroaction ; Appliquer des méthodologies d'analyses de pratiques.</p>
ACTIVITE 3 : Conseil en gestion des emplois et développement des compétences			
<p>Création ou pilotage des actions en lien avec la gestion des emplois et des compétences en prenant en considération les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opérer une veille informationnelle (fonctionnement organisationnelle) et une analyse d'impacts sur les activités, emplois, articulations fonctionnelles, plans de formation et formes de mobilité pour favoriser une démarche de gestion (prévisionnelle ou prospective) des emplois et des compétences ; 	<p>Tests d'application des acquis avec une évaluation des acquis théoriques et empiriques sous différentes formes : questions de cours, QCM, mots-croisés, dissertation, commentaire de jurisprudence, analyse critique de documents organisationnels (rapports sociaux, accords GPEC...).</p>	<p>Etablir un diagnostic stratégique contextualisé ; Appréhender le fonctionnement de l'organisation (contrat objectif et subjectif) ; Recueillir les informations pour cerner les attentes et besoins en termes de GEC ; Différencier les impacts en fonction des niveaux (équipe, individuel) et des acteurs concernés ; Identifier</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les méthodologies relatives aux études <i>emplois et compétences</i> (entretien, statistiques...) pour observer les pratiques sur le terrain (activités, métiers...) et le différentiel (prospective métier par exemple). 		<p>les impacts en termes de temporalité (CT, MT, LT) ; Synthétiser les éléments dans un document de diagnostic RH.</p>
<p>Développement des outils RH en fonction des besoins identifiés en terme de gestion des compétences et des emplois, de gestion des carrières et/ou de gestion de la formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser le recueil des informations ; - Appliquer les méthodes rattachées au déploiement de ce type de politique RH (méthode traditionnelle par étapes pour la GPEC par exemple) ; - Cibler les populations cibles (talents, experts...) ; - Cerner les attentes et besoins exigeant la maîtrise des techniques d'enquêtes, audits...) en intégrant la notion de carrière ; - Appliquer les méthodes d'élaboration d'un plan de formation ou d'un dispositif de mobilité en se référant aux diagnostics susmentionnés ; - Appréhender les résultats des mesures pour appréhender les impacts des politiques (par exemple ROI). 	<p>Mission de type consulting avec pour support un cas d'entreprise détaillant le processus de gestion des emplois, des compétences, des apprentissages et des carrières (documents synthétique à rendre intégrant diagnostic, problématique identifiée, proposition d'amélioration des outils RH).</p> <p><i>En fonction du thème choisi pour le mémoire (modalité susmentionnée), les compétences visées peuvent être également observées dans cet exercice réflexif. Synthèse orale devant un jury constitué d'enseignants et de professionnels RH.</i></p>	<p>Effectuer des analyses d'emplois et d'articulations fonctionnelles ; Appliquer des méthodes d'analyses prédictives ou prospectives ; Cerner le contexte et les enjeux terrains (analyse de risques/impacts pour les politiques RH concernées...) ; Maîtriser l'élaboration et la transformation d'un processus de développement des compétences (schémas d'apprentissages...) ; Favoriser le déploiement (accompagner le changement en formant et informant).</p>
<p>Elaboration des audits (eg. absentéisme, diversité, handicap, santé au travail, condition de travail) liés aux problématiques rattachées plus généralement à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir des critères/indicateurs sociaux liés aux problématiques identifiées ; 	<p>Exercices situationnels (individuels ou collectifs ; situations simulées ou cas réels) permettant de simuler des plans d'actions en réaction aux situations proposées. L'auditeur individuellement</p>	<p>Accompagner le changement (informer et former) ; Se référer aux outils RH adéquats en fonction de la problématique sociale identifiée (gérer en interne</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des outils RH relatifs au suivi des emplois, des compétences, des carrières et des formations ; - Identifier les besoins en termes de compétences pour construire un diagnostic RH en prenant en considération les spécificités (population, bassin d'emploi...); - Inclure les analyses des leviers et des conséquences ; - Définir le cadre d'actions (discrimination, égalité, diversité...) afin d'informer et former les parties prenantes conformément à l'axe identifié. 	<p>ou les auditeurs en groupe doivent proposer des pistes d'actions en réponse à la problématique exposée (exemple technique des cas critiques : harcèlement moral, processus de recrutement...). Une synthèse orale avec support permet de présenter les plans d'actions envisagés eu égard à la problématique identifiée. L'objectif est de comparer les plans d'actions et de les discuter (pas de réponse unique).</p>	<p>ou en externe) ; Cerner les différentes postures (rôles du DRH, rôles de la médecine du travail, rôles des managers...) afin de borner les actions à mener ; Maîtriser la différence conceptuelle et pratique des notions développées (discrimination, diversité, égalité...) afin de déployer la politique RH adaptée la stratégie d'entreprise.</p>
ACTIVITE 4 : Déploiement en situation professionnelle – Management projet RH			
<p>Identification du problème RH en se fondant sur l'étude des indicateurs organisationnels et RH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les facteurs de contingence (sectoriel, organisationnel, service, équipe) ; - Définir le problème ; - Caractériser le problème à l'aide d'indicateurs RH (quantitatifs et/ou qualitatifs) ; - Expliciter de façon intelligible le problème aux différentes parties prenantes (document de synthèse...). 	<p>Etudes de pratiques en se référant aux pratiques dans sa propre entreprise mais également aux pratiques des entreprises concurrentes. Travaux collectifs réguliers sur des thématiques RH diverses avec une composition de groupes qui évolue afin de connaître les pratiques dans différentes structures (PME, GE, Publique, Privée...) - Chaque travail fait l'objet d'une synthèse écrite et orale.</p>	<p>Réaliser un diagnostic RH : Problématiser ; Déterminer des hypothèses ; Organiser une démarche d'enquête (recueil d'informations, compilation d'informations...).</p>
<p>Participation à l'élaboration du plan d'actions en se référant au problème identifié en phase 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser l'existant (processus, pratiques, outils) au moyen des méthodologies d'enquête terrain/audit/enquête sociale (l'entretien semi-directif, 	<p>Mémoire permettant d'appréhender un thème RH sur le plan théorique et empirique. Les auditeurs doivent ainsi établir une comparaison entre les différentes organisations étudiées en mettant en parallèle les stratégies RH</p>	<p>Analyser l'existant afin d'affiner le constat RH ; Planifier des plans d'actions RH (politique RH concernée, processus, outils) ; Expliciter le plan d'actions en</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>l'observation, l'analyse de documents et le questionnaire) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les actions à mener en déterminant les personnes impliquées ; - Expliciter le plan d'actions - Coordonner les activités, suivre et contrôler les mises en œuvre (définition d'objectifs, échéancier, planification, critères de réussite) 	<p>et des outils RH mis en œuvre pendant leur activité professionnelle. En fin de mémoire, les auditeurs doivent mettre en perspective leurs pratiques avec les acquis théoriques afin de formaliser les impacts des facteurs de contingence. Le mémoire est encadré par un tuteur professionnel (DRH, consultant RH...) et un tuteur universitaire.</p> <p>Ce mémoire fait l'objet d'une synthèse orale avec conception et présentation d'un support de communication accrocheur et professionnel. Le tuteur professionnel ainsi que le tuteur universitaire évaluent cette présentation orale.</p>	<p>décrivant le cadre de l'action, l'action, les résultats obtenus.</p>
<p>Rétroaction et ajustement des pratiques afin d'optimiser la performance (exemple optimisation du processus de gestion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en perspective des pratiques de son organisation par rapport à celles existantes dans d'autres entreprises ; - Formuler des préconisations ou des axes d'améliorations ; - Rendre compte de l'état des lieux ou des effets d'une politique de GRH aux parties prenantes internes dans une perspective d'informations et de communications. 	<p>Mémoire sur une problématique organisationnelle identifiée par l'auditeur. L'auditeur se réfère à une revue de littérature et une étude empirique.</p> <p>L'auditeur doit ainsi appréhender les stratégies RH et des outils RH mis en œuvre. En fin de mémoire, l'auditeur doit mettre en perspective la pratique avec les acquis théoriques afin de formaliser des préconisations. Le mémoire est encadré par un tuteur professionnel (DRH, consultant RH...) et un tuteur universitaire.</p>	<p>Synthétiser des actions menées ; Analyser les actions menées (forces, faiblesses, risques, opportunités) ; Etablir des préconisations en comparant à des pratiques dans d'autres structures.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>Ce mémoire fait l'objet d'une synthèse orale avec conception et présentation d'un support de communication accrocheur et professionnel. Le tuteur professionnel ainsi que le tuteur universitaire évaluent cette présentation orale.</p>	
--	--	---	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE