

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. »

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>	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
1. Manager la politique formation 1.1 Conduire la politique de développement de la formation	1.1.1 S'approprier les enjeux, le contexte et le marché de l'entreprise pour déployer la politique formation adaptée au contexte 1.1.2 Identifier les orientations stratégiques de l'entreprise nécessitant un développement ou une actualisation des compétences pour définir les projets de formation à développer	Rédaction d'un dossier constitué à partir d'un cas d'entreprise réel ou simulé en centre de Management de la politique formation comprenant : <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte de l'entreprise et les orientations stratégiques des projets de formation - La synthèse de la réglementation de la formation professionnelle applicable et les spécificités de la branche professionnelle de l'entreprise - Les partenaires et financeurs dans son environnement - La cartographie du réseau professionnel local - Un plan d'action de mobilisation des médias sociaux pour développer son réseau - Une proposition de démarche de certification qualité Le dossier est construit sur une période de 3 mois environ.	Le contexte de l'entreprise et les enjeux sont présentés de manière claire et synthétique. Les orientations stratégiques des projets de formation sont cohérents avec les enjeux.
1.2 Garantir la conformité réglementaire et la finançabilité des projets de formation	1.2.1 Assurer la veille réglementaire relative aux dispositifs de formation professionnelle et le suivi des accords des branches professionnelles nécessaires au développement et au bon fonctionnement de l'activité formation pour en maîtriser les obligations et opportunités de financement 1.2.2 Analyser les dispositifs de financements réglementaires de formation applicables à ses projets de formation pour les optimiser		Toutes obligations réglementaires en vigueur ont été correctement identifiées ainsi que les dispositifs de la branche professionnelle. Le recensement est complet et adapté à la situation de l'entreprise. Les dispositifs de financement applicables aux projets de formation de l'entreprise sont analysés de manière pertinente (caractéristiques, leviers, contraintes, etc.) et optimisent le budget formation.
1.3 Développer son réseau professionnel en formation	1.3.1 Identifier les acteurs professionnels de la formation déterminants dans son bassin d'emploi (pôle emploi, conseil régional, etc.) et sa branche professionnelle (OPCO, observatoire de l'emploi, etc.) pour développer et entretenir son réseau professionnel au service de la politique formation 1.3.2 Assurer les relations avec les partenaires extérieurs (institutionnels et financeurs de la formation) pour optimiser les partenariats et la mise en œuvre des financements des projets de formation (OPCO, FSE ...) 1.3.3 Développer des partenariats pédagogiques et/ou commerciaux pertinents pour garantir la réussite des projets formation 1.3.4 Mobiliser les médias sociaux et collaboratifs pour élargir sa veille professionnelle relative à la formation		La cartographie du réseau professionnel dans son activité et son bassin d'emploi est complète et correctement présentée. Elle met en évidence la qualité des relations (nature, fréquence, partenariats, etc.). Les opportunités de développement de partenariats sont correctement analysées (forces et faiblesses, menaces et opportunités). L'analyse est complétée par une proposition pertinente de développement via les médias sociaux. Le plan d'action proposé est cohérent avec les objectifs de développement du réseau.
1.4 Garantir la qualité des actions ou projets de formation	1.4.1 Déployer la démarche qualité en formation en intégrant les acteurs internes et externes pour mettre en œuvre des référentiels cohérents et qualitatifs et assurer la conformité règlementaire de son activité 1.4.2 Auditer ses pratiques pour évaluer la conformité des actions de formation avec le référentiel de certification		Le référentiel de certification qualité de la formation proposé est argumenté et en cohérence avec l'organisation et les objectifs formation. Les critères et modalités de mise en œuvre sont précisés et sont cohérents. Une démarche de déploiement pertinente au sein de l'entreprise est proposée. Elle intègre un plan d'accompagnement des collaborateurs à l'appropriation de la démarche. Un tableau de bord de suivi des indicateurs formation en lien avec le référentiel choisi est proposé et complet.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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>	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>2. Construire et acheter des projets de formation</p> <p>2.1 Piloter des projets de formation</p>	<p>2.1.1 Organiser toutes les étapes des projets formation (conception, déploiement, accompagnement, clôture, etc.) pour garantir leur réussite</p> <p>2.1.2 Elaborer le budget des projets formation en mobilisant les principaux ratios et indicateurs pour en assurer la performance économique</p> <p>2.1.3 Définir les modalités de suivi du déploiement des projets de formation pour en assurer le bon déroulement</p> <p>2.1.4 Evaluer l'impact des projets de formation (économique, humain, ROI³/ROE⁴, etc.) pour assurer le reporting auprès des parties prenantes</p>	<p>Etude de cas (réelle ou simulée en centre) de Conception/Achat de formation avec un dossier écrit soutenu à l'oral :</p> <p>A partir d'un projet de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du cahier des charges intégrant les spécificités de la formation à distance, les contraintes et indicateurs de résultat, le budget alloué au projet - Formalisation d'une procédure d'achat - Définition des critères pondérés de sélection des propositions - Organisation du projet de formation (déploiement, planification, outils et indicateurs de suivi) 	<p>Le projet de formation est présenté sous forme d'un GANTT ou d'un PERT qui prend en compte les étapes indispensables du projet. Les échéances et jalons sont cohérents avec les objectifs. Les outils de suivis proposés permettent de garantir la réussite du projet.</p> <p>Les éléments budgétaires précisés sont complets (objectifs, coûts, seuil de rentabilité, etc.). Le budget proposé est positif.</p> <p>Les indicateurs de pilotage du projet sont pertinents ainsi que les modalités de suivi (nature, sources, fréquence). Ils sont formalisés dans un tableau de bord clair et visuel.</p> <p>Les résultats attendus de la formation sont correctement identifiés et les outils de mesure proposés sont cohérents avec les objectifs (ROI, ROE).</p>
<p>2.2 Rédiger un cahier des charges de formation</p>	<p>2.2.1 Formuler les objectifs attendus de la formation (opérationnels, pédagogiques, impacts) pour formaliser le besoin</p> <p>2.2.2 Formuler les exigences de mise en œuvre de la formation (modalités pédagogiques, durée, conditions logistiques, etc.), y compris en apprentissages numériques (digital learning), pour éclairer le projet de formation et notamment les spécificités de la formation à distance</p> <p>2.2.3 Définir des indicateurs de résultat de la formation en lien avec les objectifs pour élaborer les critères de choix et évaluer les propositions</p>	<p>A partir de propositions commerciales des prestataires de formation externes en réponse à l'appel d'offres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construction de la grille d'évaluation des organismes de formation externes - Scénarii de négociation avec les prestataires de formation pour la soutenance de sélection 	<p>Le cahier des charges de formation respecte le format professionnel et l'état de l'art. Il intègre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une synthèse de la compréhension du besoin formation - Les objectifs attendus (opérationnels, pédagogiques, impacts) - Les éléments de contraintes : coûts, délais, format - Les spécificités de la formation à distance <p>Les indicateurs de résultats</p>
<p>2.3 Sélectionner un prestataire de formation et négocier l'achat de prestations</p>	<p>2.3.1 Identifier ou définir les règles des processus d'achat de formation et d'appels d'offres et s'appuyer sur des critères de choix pour optimiser la sélection des prestataires de formation</p> <p>2.3.2 Identifier le marché de la formation disponible dans son environnement pour repérer les offres des prestataires potentiels</p> <p>2.3.3 Négocier le tarif et les conditions de mise en œuvre des actions de formation pour optimiser l'efficacité des actions ou des projets de formation</p> <p>2.3.4 Elaborer les contrats de formation pour sécuriser la relation commerciale, de prestation et/ou de sous-traitance de formation</p>	<p>L'étude de cas est conduite sur une période de 3 mois environ. Le dossier écrit devra intégrer un retour d'expérience sur la conduite du projet.</p> <p>L'oral se déroule sous forme d'un jeu rôle dans une posture d'acheteur de formation qui audite et négocie avec un prestataire formation ayant répondu à l'appel d'offres sur 30 min en 3 temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 min de présentation du contexte - 15 min de jeu de rôle - 5 min de questions/réponses avec le jury 	<p>La procédure d'achat de formation proposée intègre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins 3 prestataires différents à consulter - Les modalités de gestion des propositions (acteurs, étapes, délais, communication, comité de décision, etc.) - Les critères d'évaluation des propositions formation - La cotation des critères de sélection - Le modèle de contrat proposé est réglementaire et préserve les intérêts juridiques, économiques et de propriété intellectuelle de l'entreprise <p>Les modalités de soutenance des propositions retenues sont formalisées : acteurs, durée, format, scénarii de négociation, suivi des soutenances. Les scénarii de négociation et l'argumentation sont cohérents avec les caractéristiques du projet de formation et convainquants.</p>

³ ROI : Retour sur investissement

⁴ ROE : Retour sur les attentes

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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>	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>3. Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise par la gestion des compétences</p> <p>3.1 Contribuer à la démarche GPEC de l'entreprise</p>	<p>3.1.1 Anticiper les besoins en compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise pour cartographier les métiers actuels et futurs de l'entreprise</p> <p>3.1.2 Elaborer un référentiel métier et/ou de compétences pour identifier les besoins en compétences et construire les référentiels de formation associés</p> <p>3.1.3 Conduire un diagnostic compétences pour identifier les écarts entre les compétences disponibles et les compétences requises, cibler et hiérarchiser les actions d'accompagnement permettant de combler ces écarts (mentorat, formation, etc.)</p>	<p>Etude de cas (réelle ou simulée en centre) de Gestion des compétences avec un dossier écrit soutenu à l'oral, comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation de l'organisation de l'entreprise, du rôle du responsable formation dans l'organisation, des enjeux stratégiques de l'entreprise et des enjeux compétences intégrant la transformation digitale (y compris les outils du Responsable formation et développement des compétences) - La formalisation du processus GPEC de l'entreprise et notamment : <ul style="list-style-type: none"> • la politique emploi de l'entreprise et de son environnement (ex : entreprise très axée sur le développement des formations, entreprise considérant la formation comme une obligation, etc.) • les liens entre les projets de l'entreprise et les besoins en compétences (émergence des nouveaux métiers, métiers en tension, etc.) • la cartographie des métiers de l'entreprise • un référentiel métier • la démarche de recueil des besoins mise en place dans le cadre des entretiens professionnels 	<p>La présentation du contexte de l'entreprise est complète et cohérente (organisation, enjeux, activité, contexte économique). Les axes de développement de l'entreprise à court et moyen terme s'appuient sur des données factuelles. Les aspects techniques, humains, économiques et organisationnels qui impactent les choix emploi-compétences de l'entreprise sont correctement repérés.</p> <p>La cartographie des métiers est complète (recense l'ensemble métiers des services) et prend en compte les métiers historiques (compétences stratégiques) et les métiers en émergence.</p> <p>Un référentiel de compétences d'au moins un métier est présenté et formalisé dans le respect de l'état de l'art. Il est cohérent avec la démarche GPEC de l'entreprise. Un diagnostic est formalisé à partir de l'évaluation des compétences et il justifie la proposition du plan d'action formation (compétences, effectifs concernés, échéances, contenus et modalités) pour réduire les écarts entre les compétences nécessaires et les compétences disponibles.</p>
<p>3.2 Piloter la pérennité des compétences et des savoir-faire de l'entreprise</p>	<p>3.2.1 Organiser une démarche de transfert des savoir-faire pour les transmettre et les développer</p> <p>3.2.2 Développer des partenariats avec les écoles/universités pour favoriser la mixité intergénérationnelle et le transfert des savoir-faire</p> <p>3.2.3 Structurer la fonction tutorale dans le cadre de l'alternance, de l'intégration et de la mobilité, pour garantir une prise de poste accompagnée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic des besoins et des actions à mener en fonction des écarts constatés - Les modalités prévues pour la sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs et pour la gestion du transfert des compétences <p>L'étude de cas est conduite sur une période de 3 mois environ. L'oral se déroule en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 min de présentation - 10 min de questions/réponses avec le jury 	<p>Les pratiques formelles et informelles de transfert des compétences dans l'entreprise (intégration, tutorat, immersion, etc.) sont clairement identifiées. La démarche de transfert des compétences dans l'entreprise présentée est pertinente, cohérente et complète (compétences concernées, modalités, niveau de formalisation, métiers, etc.). Elle intègre le développement de partenariats avec les écoles et l'accompagnement à la fonction tutorale.</p>
<p>3.3 Accompagner la transformation digitale des métiers de l'entreprise</p>	<p>3.3.1 Identifier les impacts de la transformation digitale sur les métiers de l'entreprise pour repérer l'émergence de nouveaux métiers et diagnostiquer les écarts de compétences</p> <p>3.3.2 Identifier les formations nécessaires (outils, méthodes de travail, relations interpersonnelles, nouveaux métiers etc.) pour accompagner la transition digitale et sécuriser les parcours professionnels</p> <p>3.3.3 Intégrer les outils numériques dans le pilotage du Plan de Développement des Compétences (PDC) pour sécuriser la gestion des données et gagner en efficacité</p>	<p>- Le diagnostic des besoins et des actions à mener en fonction des écarts constatés</p> <p>- Les modalités prévues pour la sécurisation des parcours professionnels des collaborateurs et pour la gestion du transfert des compétences</p> <p>L'étude de cas est conduite sur une période de 3 mois environ. L'oral se déroule en deux temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 min de présentation - 10 min de questions/réponses avec le jury 	<p>Au moins 2 activités en évolution technologique sont identifiées. L'analyse des impacts sur le/les métiers concernés est claire et cohérente et les compétences à développer pour réduire les écarts sont correctement identifiées.</p> <p>Le dispositif d'accompagnement des collaborateurs proposé en lien avec cette transformation (nouveaux outils, nouvelles méthodes de travail, etc.) répond à l'objectif et est cohérent en terme de moyens, de modalités et d'échéances. La présentation de l'organisation et des process du service formation comprend l'analyse du traitement des données de formation (modalités de recueil, de stockage, d'analyse, efficacité du process, etc.) et propose des axes d'amélioration pertinents.</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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>	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>4. Piloter et promouvoir l'offre de formation dans l'entreprise</p> <p>4.1 Développer l'offre de formation au sein de l'entreprise</p>	<p>4.1.1 Définir ou enrichir l'offre de formation multimodale au sein de l'entreprise pour développer les propositions d'accès à la formation</p> <p>4.1.2 Promouvoir les modalités de formation mobilisables dans le contexte de l'entreprise (dispositifs, financements, formats, etc.) pour optimiser la construction du plan de développement des compétences (PDC)</p> <p>4.1.3 Développer les partenariats avec les prestataires et les financeurs de formation pour sécuriser le cadre de la mise en œuvre des actions de formation</p>	<p>Rédaction d'un dossier professionnel de Pilotage de la formation sur la base d'un cas d'entreprise réel ou simulé en centre comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les actions proposées pour répondre à la problématique (incluant multimodal et certification) - Les modalités de financement du plan - La formalisation du plan de développement des compétences - Un scénario de mise en œuvre des actions de formation intégrant l'accompagnement des collaborateurs - Un outil de suivi de la mise en œuvre du PDC - Les supports de présentation et de promotion du projet destinés à la direction et aux IRP <p>Le dossier devra intégrer les éléments d'organisation du service formation et outils mobilisés pour démontrer l'adoption d'un management collaboratif.</p> <p>Le dossier est construit sur une période de 3 mois environ.</p>	<p>L'adaptation de la politique formation proposée est cohérente avec la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Les actions de formation proposées répondent efficacement à la problématique posée. Les solutions intègrent au moins une action avec une approche multimodale et au moins une action certifiante.</p> <p>Les modalités d'accès à la formation mobilisables sont correctement identifiées et claires, elles sont optimisées.</p> <p>Le développement de partenariats avec les prestataires et financeurs proposé permet d'optimiser les ressources et moyens. Les actions prioritaires dans la branche, les prises en charges proposées par l'OPCO et les accompagnements complémentaires possibles par les autres partenaires externes sont clairement identifiés et sont mobilisés de façon pertinente.</p>
<p>4.2 Accompagner les collaborateurs de l'entreprise dans leur parcours professionnel</p>	<p>4.2.1 Analyser les problématiques d'accompagnement collectif et individuel des parcours professionnels avec les managers et opérationnels pour proposer des réponses formation appropriées aux besoins des collaborateurs</p> <p>4.2.2 Repérer et déployer les dispositifs individuels et collectifs de validation/certification de compétences pour optimiser la sécurisation des parcours et l'employabilité du personnel</p>		<p>Les modalités de certification déployables dans l'entreprise (VAE individuelle et/ou collective, etc.) sont correctement repérées et cohérentes avec les objectifs d'employabilité des collaborateurs de l'entreprise.</p> <p>Le scénario de mise en œuvre proposé est adapté. Il précise les dispositifs de sécurisation à mobiliser (modalités, publics, échéances, etc.).</p>
<p>4.3 Construire et déployer le Plan de Développement des Compétences (PDC)</p>	<p>4.3.1 Sélectionner les différentes sources de financement de formation directes et indirectes pour optimiser la gestion des fonds de la formation</p> <p>4.3.2 Piloter le déploiement et la gestion administrative du plan de développement des compétences (PDC) pour sécuriser sa mise en œuvre (à l'issue du recueil des besoins et de la recherche de solutions formation)</p> <p>4.3.3 Assurer le suivi des indicateurs et le reporting du PDC auprès des parties prenantes pour finaliser les bilans pédagogiques et financiers de formation</p> <p>4.3.4 Piloter la commission formation du CSE (Comité Social et Economique) pour assurer la conformité réglementaire et sécuriser le dialogue social</p>		<p>Le dossier contient le plan de développement des compétences correctement formalisé.</p> <p>Les réponses sont conformes au respect de la réglementation en vigueur. Les obligations administratives associées sont listées et respectées.</p> <p>Le budget de mise en œuvre du PDC proposé intègre les différents leviers financiers et est cohérent avec les objectifs.</p> <p>Le bilan du PDC présenté (support CSE) est complet et respecte le format exigé dans le cadre du dialogue social avec le CSE.</p>
<p>4.4 Encadrer une équipe/un service formation dans l'entreprise</p>	<p>4.4.1 Organiser l'activité du service formation (personnels et formateurs internes) pour structurer son fonctionnement</p> <p>4.4.2 Développer la co-construction des projets formation au travers des nouvelles modalités du management digital et collaboratif (nouveaux outils de travail et de communication, distanciel, équipes projets, etc.) pour favoriser la créativité et l'innovation dans l'équipe</p> <p>4.4.3 Organiser la polyvalence et le partage de savoir-faire pour développer l'autonomie et l'efficacité de l'équipe du service formation et assurer le développement des compétences</p>		<p>Les clients internes de la fonction formation sont clairement identifiés et les contributions attendues de l'ensemble des acteurs du processus formation (clients/fournisseurs) sont positionnées de façon cohérente.</p> <p>L'organisation du service présentée précise les périmètres de contribution. Sa structuration prend en compte les compétences et le niveau d'autonomie des collaborateurs.</p> <p>La présentation des process et des outils (notamment digitaux) mis en œuvre dans la fonction formation permettent un management collaboratif et la co-construction (ex : outils de partage, plateforme collaborative, co-production dans les projets, etc.).</p>

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

Pour viser la certification professionnelle complète « Responsable formation et développement des compétences » de niveau 6, le candidat doit :

- Valider les 4 blocs ci-dessous,
- Rédiger un mémoire professionnel et le présenter oralement devant un jury de professionnels, en se basant sur une expérience en entreprise de 6 mois, consécutifs ou non. *-Voir Note pédagogique du mémoire professionnel de niveau 6 (II) en pièce complémentaire au dossier, rubrique Autres pièces nécessaires-*.
- Réaliser une période d'application en entreprise de 6 mois consécutifs ou non.

Liste des blocs de compétences :

- Bloc 1 : Manager la politique formation
- Bloc 2 : Construire et acheter des projets de formation
- Bloc 3 : Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise par la gestion des compétences
- Bloc 4 : Piloter et promouvoir l'offre de formation dans l'entreprise