

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. »

BLOC D'ACTIVITE 1 : CONSTRUCTION ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

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
<ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic de l'état des compétences organisationnelles et individuelles - L'analyse des perspectives d'évolution de l'entreprise et identifier ses besoins - L'implication de tous les acteurs de l'entreprise à la politique sociale - La négociation un accord G.P.E.C - La réalisation de l'observatoire des compétences clés et le référentiel de compétences - Le conseil en évolution professionnelle - La création d'une fiche de fonction / de poste - La réalisation l'aire de mobilité 	<p>Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoirs-faire, de savoirs et de savoirs devenir.</p> <p>Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables</p>	<p>PAR BLOC D'ACTIVITE Réalisation individuelle en centre de formation</p> <p>A. MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE RECONSTITUEE</p> <p>Durée : 2.30 heures</p> <p>Sont présentées au candidat, les modalités d'évaluation, les scénarii et les consignes et matériels nécessaires. Le candidat est invité à effectuer 5 productions écrites (<i>ex : observatoire métiers, accord GPEC, offre d'emploi, fiche de poste, grille d'entretien professionnel, plan de développement des compétences.</i>) en lien avec l'activité « construction et gestion des parcours professionnels » dans des conditions</p>	<p>PAR BLOC D'ACTIVITE Pour l'ensemble des épreuves, les jurys apprécieront la capacité du candidat à exercer l'activité « construire et gérer les parcours professionnels »</p> <p>Les documents produits sont exacts et garants du niveau de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réglementation est correctement appliquée : <i>ex, pas de discrimination à l'embauche, investissement formation non obligatoire, échéance des entretiens professionnels...les lois sont citées, les clauses insérées dans le contrat de travail sont légales</i> - Les échéances légales sont précisées : <i>obligation de formation, entretiens professionnels,</i>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>professionnelle de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le pilotage des mobilités verticales ou horizontales - La mobilisation des dispositifs de la formation professionnelle - La sélection des offres de formation et négociation - L'élaboration des parcours certifiants et/ou AFEST (action formation en situation de travail) - L'évaluation du besoin de recrutement - L'optimisation du référencement sur les réseaux sociaux / la marque employeur - La rédaction d'une offre d'emploi - L'analyse des candidatures et la conduite d'un entretien de recrutement - Le calcul d'un recrutement - La rédaction du contrat de travail et des documents d'embauche - La mise en place des parcours d'intégration - La mise en place des différents entretiens professionnels - La gestion des départs des collaborateurs 	<p>Faciliter la compréhension des parcours professionnels possibles dans l'entreprise pour satisfaire les perspectives d'évolution et de développement du personnel, en favorisant la mobilité et les transitions.</p> <p>Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la marque employeur</p> <p>Réaliser le plan de développement des compétences tant sur le plan de l'ingénierie financière que l'ingénierie pédagogique afin de respecter les obligations réglementaires et d'optimiser l'investissement formation</p> <p>Concevoir un parcours de recrutement et d'intégration pour identifier l'expérience candidat et l'expérience collaborateur, sources d'engagement au travail</p> <p>Gérer les départs des collaborateurs en appliquant la réglementation afin de veiller à la qualité de l'expérience collaborateur.</p>	<p>identiques à un contexte professionnel précis (<i>organisation, secteur et contexte économiques, politique et stratégie générale, cadre réglementaire applicable</i>)</p> <p>Examen surveillé, documentation et supports professionnels autorisés,</p> <p>Les productions seront évaluées par le responsable de la certification du bloc « construction et gestion des parcours professionnels » de SOFTEC, pour le compte du certificateur, à partir d'une proposition de corrigés qui précise notamment pour chaque élément à traiter, les critères et les attendus. Le référent correcteur complètera pour chaque candidat une grille d'évaluation.</p> <p>L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à analyser des situations et de résolutions de problèmes : les solutions proposées sont plausibles, pertinentes et justifiées. - à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Les écrits sont structurés et correctement rédigés : <i>rappel du contexte, opérationnels ex pour un profil de poste, les éléments qui doivent apparaître sont les suivants : intitulé, finalité, missions, activités, qualités, compétences, qualification avec pondération des critères.</i> - Les résultats sont exploitables et adaptés à l'objectif et au destinataire : <i>les écrits professionnels peuvent être diffusés en l'état aux tiers : ex : offre d'emploi conforme aux dispositions réglementaires ; les outils de sélection des candidatures reçues permettent une sélection efficace et efficiente, la fiche de fonction permet de comprendre la finalité du poste, sa place et les exigences requises du collaborateur</i> - Les propositions en termes d'évolutions des compétences sont réalisables, budgétisables : <i>l'investissement formation est calibré, l'employeur répond à ses obligations en termes d'employabilité de ses salariés.</i> - L'analyse des métiers et leurs évolutions sont réalisées : <i>les mutations technologiques sont prises en compte dans le plan de développement des compétences</i> - Les écrits mettent en valeur la marque employeur et l'attractivité de
---	--	---	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>B. LE DOSSIER DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES</p> <p>Une présentation et une analyse des missions menées au cours de la période pratique en entreprise.</p> <p>A partir du logiciel d’Audit RH, mis à disposition par le certificateur, SOFTEC, pour chaque candidat, devra réaliser au sein d’une organisation (entreprise ou</p>	<p><i>l’entreprise, les critères sont équitables, transparents et non discriminants</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L’investissement formation répond aux obligations de l’employeur : <i>conformité loi de septembre 2019</i> - Les productions réalisées par le candidat tiennent compte de la situation et du contexte précis de l’étude de cas : <i>la logique économique et de marché est respectée ; les contraintes sont identifiées et respectées, la décision est adaptée aux risques encourus</i> - Les productions sont réalisées avec méthodologie et argumentées : <i>rappel du contexte règlementaire et propositions précises, le candidat fait appel à ses connaissances théoriques et personnelles : utilisation de données chiffrées (statistiques...)</i> <p>Un non-respect de la réglementation applicable conduit à une évaluation négative systématique.</p> <p>L’évaluation de la qualité de l’audit réalisée : <i>respect du cadre lié à la convention collective appliqué et à l’effectif de la structure.</i></p> <p>L’action traitée répond aux plans d’actions résultant de l’audit mené.</p> <p>La rédaction est structurée, précise, conforme aux exigences des écrits professionnels.</p>
--	--	--	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>structure associative), un audit portant à la fois sur la réglementation des pratiques et sur la performance dans le domaine de la gestion des carrières. Cet audit fera l'objet d'un plan d'actions. Il devra obligatoirement mettre en place une action, qui devra répondre à une problématique, réaliser des préconisations et mettre en place des solutions. Le certificateur SOFTEC, validera en amont du début de la rédaction du dossier les thématiques traitées.</p> <p>C. PRESENTATION ORALE Devant un jury composé de 2 professionnels (2 RRH/DRH / Responsables pôle social), habilités et formés par le certificateur, SOFTEC, sur les compétences et qualités attendues. Durée : 30 minutes d'entretien Forme : soutenance de projets professionnels D.P.P. (dossier de pratiques professionnelles) Le candidat dispose de 20 minutes pour présenter son D.P.P. Chaque jury complètera une grille d'évaluation qui sera transmise accompagnée du D.P.P. au certificateur, SOFTEC.</p> <p>Exemple de projets qui pourront être présentés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ « mettre en place une G.P.E.C. » ∞ « réaliser la cartographie des métiers» ∞ « réaliser une mobilité » 	<p>Pertinence de la méthodologie du projet mené : <i>l'analyse des données permet de mettre en avant les axes de progression de l'entreprise, les outils proposés répondent bien à la problématique et aux critères d'urgence, le respect de l'utilisation du mode projet, la cohérence de la mise en relation travail réalisé / compétences déduites ; le risque porté par l'entreprise est réduit (diminution de la sanction : sanction financière, requalification en CDI, abondement CPF...).</i></p> <p>Le candidat adopte une posture professionnelle : <i>utilisation d'un support type power point, le candidat présente sans lire ses notes, il gère son temps.</i> La présentation est structurée, qualité de la communication orale : <i>argumentation des positions et des choix pris, écoute active, adaptation, écoute, ouverture, prise d'initiatives.</i> <i>Le candidat interagit avec le jury.</i> La réglementation est maîtrisée, le contexte du secteur est bien appréhendé, les outils choisis sont pertinents, les préconisations sont judicieuses et réduisent le risque pour l'entreprise : <i>ex fiches de poste, référentiels emplois, Plan de développement des compétences, note d'opportunité, création d'une école en interne</i></p>
--	--	--	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<ul style="list-style-type: none"> ∞ « optimiser le plan de développement des compétences » ∞ « mise en place d'un processus de recrutement » ∞ « améliorer l'intégration des nouveaux collaborateurs » ∞ « mettre en place l'évolution des salariés » ∞ ... <p style="text-align: center;"><i>Liste non exhaustive</i></p> <p>D.JURY DE CERTIFICATION</p> <p>Le jury de certification se réunit à l'issue des épreuves de certification. Il est composé de 6 membres : 3 membres de SOFTEC, 3 membres du conseil de perfectionnement, ayant la qualité de personnes qualifiées indépendantes de SOFTEC. Un membre est désigné « président » par tirage au sort. Le jury procédera au recueil des éléments : grilles, dossier de candidature, productions écrites, DPP et complétera la grille d'entretien final constitutive de la validation ou non du bloc d'activité visé.</p>	<p>Au regard des pièces présentées :</p> <p>Conformité du dossier du candidat : preuves sur les conditions de prérequis, assiduité, présence en entreprise, attestation du tuteur</p> <p>Grille d'évaluation du candidat : Grille d'évaluation du candidat sur la production écrite : attendus/gestion du temps</p> <p>Grille d'évaluation des thématiques du DPP</p> <p>Grille d'évaluation de la présentation orale</p> <p>Pour obtenir le bloc d'activité, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.</p>
--	--	--	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

BLOC D'ACTIVITE 2 : OPTIMISATION DE LA STRATEGIE DE REMUNERATION

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
<ul style="list-style-type: none"> - L'anticipation de l'évolution de la masse salariale - La détermination des paramètres de révisions salariales, - La mesure de l'efficacité du service et améliorer sa productivité - La maîtrise de la veille juridique et sociale - Le contrôle de qualité sur les bulletins de salaire et les déclarations sociales - L'élaboration des indices de performances - La sélection des périphériques au cadre légal de la rémunération - La réalisation du B.S.I. (Bilan Social Individuel) - La mise en place de l'abondement, l'épargne salariale, l'intéressement, la participation 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale. • Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles 	<p style="text-align: center;">PAR BLOC D'ACTIVITE</p> <p>Réalisation individuelle en centre de formation</p> <p style="text-align: center;">A. MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE RECONSTITUEE</p> <p>Durée : 1h30</p> <p>Sont présentés au candidat les modalités d'évaluation, les scénarii et les consignes et matériels nécessaires à la réalisation. Le candidat est invité à effectuer 3 productions écrites (ex : <i>prime de présentéisme, indemnité de rupture, bulletin de salaire, ratios sur l'évolution de la masse salariale, bilan social individuel, comparatif de coût entre des dispositifs de mix-rémunération...</i>) sur l'optimisation de la stratégie de rémunération dans des conditions identiques à un contexte professionnel (effectif, durée du travail, organisation et rythme de travail, convention collective ou accord d'entreprise, cadre réglementaire applicable, masse salariale)</p> <p>L'examen est surveillé, documentation et supports professionnels autorisés</p> <p>Les productions seront évaluées par le responsable de la certification du bloc</p>	<p style="text-align: center;">PAR BLOC D'ACTIVITE</p> <p>Pour l'ensemble des épreuves, les jurys apprécieront la capacité du candidat à exercer l'activité « optimiser la stratégie de rémunération »</p> <p>Les documents produits sont justes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réglementation est correctement appliquée et leurs évolutions réglementaires sont correctement appliquées : <i>application des bons taux de cotisations, les sources juridiques sont citées, justesse du calcul des indemnités, respect des seuils effectif</i> - <i>Le bulletin de salaire produit est calculé conformément aux variables et taux en vigueur, les techniques sont maîtrisées : règles du 10^{ème}, maintien,...</i> - Les critères d'égalité et d'équité sont respectés : <i>aucune discrimination, si le ratio est inférieur ou supérieur à 1 : une proposition d'un plan d'action est réalisée pour remédier à l'inégalité.</i> - Les ratios relatifs à la masse salariale sont exacts, ils permettent une analyse et une prise de décision : <i>effet de noria, effet de variation...sont</i>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<ul style="list-style-type: none"> - La mise en œuvre d'un P.E.A. (Plan d'Epargne en Actions) / P.E.R.C.O. (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif) / P.E.E. (Plan d'Epargne Entreprise) / P.E.I. (Plan d'Epargne Inter-entreprises)- Article 82 - Article 83 – Loi Madelin - Le déploiement du C.E.T. (Compte Epargne Temps) 	<ul style="list-style-type: none"> • Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents • Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global 	<p>« optimisation de la stratégie de rémunération » SOFTEC, pour le compte du certificateur, à partir d'une proposition de corrigés qui précise notamment pour chaque élément à traiter, les critères et les attendus.</p> <p>Le référent correcteur complètera pour chaque candidat une grille d'évaluation.</p> <p>L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à analyser des situations et de résolutions de problèmes : les solutions proposées sont possibles, pertinentes et justifiées. - à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail <p>D.JURY DE CERTIFICATION</p> <p>Le jury de certification se réunit à l'issue des épreuves de certification. Il est composé de 6 membres : 3 membres de SOFTEC, 3 membres du conseil de perfectionnement, ayant la qualité de personnes qualifiées indépendantes de SOFTEC. Un membre est désigné « président » par tirage au sort.</p> <p>Le jury procédera au recueil des éléments : grilles, dossier de candidature, productions écrites, complètera la grille d'entretien final constitutive de la validation ou non du bloc d'activité visé.</p>	<p><i>calculés</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - La politique salariale de l'entreprise est respectée, <i>les orientations budgétaires sont respectées, le risque de requalification de la solution choisie par le candidat limite la requalification en « usage »</i> - Les prévisions budgétaires réalisées sont justes. - Les propositions en termes de mix-rémunération sont budgétisées, réalisables, argumentées et priorisées - Le bilan social individuel produit intègre tous les dispositifs de la politique salariale mise en œuvre <p>Le candidat a bien cerné les enjeux posés par la mise en situation professionnelle reconstituée : situation et capacité économique, propositions en adéquation avec la politique de l'entreprise, Un non-respect de la réglementation applicable ou une solution discriminante conduit à une évaluation négative systématique.</p> <p>Au regard des pièces présentées :</p> <p>Conformité du dossier du candidat : preuves sur les conditions de prérequis, assiduité, présence en entreprise, attestation du tuteur</p> <p>Grille d'évaluation du candidat</p> <p>Pour obtenir le bloc d'activité, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus</p>
--	--	---	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

BLOC D'ACTIVITE 3 : AMELIORATION DU CLIMAT SOCIAL

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
<ul style="list-style-type: none"> - L'optimisation du temps de travail appliqué en entreprise : annualisation, congés, aménagement d'horaires - La négociation d'un accord sur le temps de travail - La promotion des nouveaux modes de travail : le télétravail, la personnalisation des horaires - La prévention des risques professionnels, - La lutte contre le harcèlement - La mise en place du D.U.E.R.P. (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et son plan d'actions - L'ergonomie et les aménagements des postes de travail - La rédaction du règlement intérieur, du R.U.S. (Registre Unique de Sécurité) et du bilan écrit des situations générales - La promotion des comportements sécuritaires et de saines habitudes 	<p style="text-align: center;">Aménager le temps de travail afin de concilier les aspects de la vie professionnelle et de la vie personnelle en tenant compte de l'activité de l'entreprise et des besoins organisationnels de l'entreprise</p> <p style="text-align: center;">Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et en réduisant la pénibilité afin de lutter contre l'usure professionnelle</p> <p style="text-align: center;">Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP</p>	<p style="text-align: center;">PAR BLOC D'ACTIVITE Réalisation individuelle en centre de formation</p> <p style="text-align: center;">C. MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE RECONSTITUEE</p> <p>Durée : 2 heures Sont présentées au candidat, les modalités d'évaluation, les scénarii et les consignes et matériels nécessaires. Le candidat est invité à effectuer 4 productions écrites (<i>ex : accord égalité professionnelle, règlement intérieur, identification des risques, pyramide des âges</i>). relatives à l'activité « amélioration du climat social » dans des conditions identiques à un contexte professionnel précis (<i>organisation, secteur et contexte économiques, politique et stratégie générale, cadre réglementaire applicable, climat social</i>) Examen surveillé, documentation et supports professionnels autorisés L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat : - à analyser des situations et de résolutions de problèmes : les solutions proposées sont possibles, pertinentes et</p>	<p style="text-align: center;">PAR BLOC D'ACTIVITE Pour l'ensemble des épreuves, les jurys apprécieront la capacité du candidat à exercer l'activité « favoriser le climat social »</p> <p>Les documents produits sont exacts et fiables</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réglementation est correctement appliquée : <i>ex respect du temps de travail, investissements relatifs à la sécurité au travail, représentativité dans l'entreprise</i> - Les échéances légales sont respectées - Les écrits sont bien structurés et correctement rédigés : <i>les sources réglementaires sont citées.</i> - Les résultats sont exploitables et adaptés à l'objectif et au destinataire : <i>la clarté des éléments produits sont immédiatement transférables à un tiers.</i> - Les préconisations en termes de durée, aménagements et rythmes sont justifiées et réalisables. - Les propositions en termes de prévention des risques sont justes : <i>les risques sont identifiés et quantifiés, le degré d'importance et d'urgence est maîtrisés, le plan d'actions et les solutions</i>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - La création des indicateurs de bien-être au travail - L'Analyse du système d'information dans l'entreprise - Le développement du leadership des managers - La réalisation du baromètre social - La création des tableaux de bord sociaux - La gestion du changement - La gestion des différences générationnelles - L'organisation du dialogue social en entreprise : les élections, les réunions, les négociations, les accords - La gestion d'un conflit social - L'analyse les dysfonctionnements sociaux 	<p style="text-align: center;">Mesurer le bien-être des collaborateurs en réalisant le calcul et la publication des indicateurs sociaux afin d'évaluer le climat social régnant dans l'entreprise</p> <p style="text-align: center;">Accompagner les managers dans leur posture « proximité » en développant les mesures de cohésion d'équipe, afin de favoriser le dialogue social</p> <p style="text-align: center;">Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle</p>	<p>justifiées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail <p>Les productions seront évaluées par le responsable de la certification du bloc « amélioration du climat social » de SOFTEC, pour le compte du certificateur, à partir d'une proposition de corrigés qui précise notamment pour chaque élément à traiter, les critères et les attendus. Le référent correcteur complètera pour chaque candidat une grille d'évaluation.</p>	<p><i>sont précisés</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs permettent une analyse et une prise de décision : <i>réalisation de la photographie à l'instant t de l'effectif grâce à la pyramide des âges</i> - L'analyse du climat social est juste : turnover/cartographie de l'absentéisme - La réglementation liée au IRP est respectée : mise en place du calendrier et thématiques négociées, l'accord correspond aux attentes du législateur en la matière, - Les indicateurs calculés et analysés permettent la mesure efficace du climat social : turnover, absentéisme, cartographie absentéisme - Les documents obligatoires sont transmis au législateur selon le processus déterminé par la Loi (<i>ex : règlement intérieur transmis à l'inspection du travail...</i>) - Les outils proposés sont vecteurs de cohésion d'équipe et permettent de fédérer les ressources humaines : <i>le candidat doit citer des expériences conduites par des entreprises, le climat social est mesuré : taux de satisfaction</i> - Les préconisations formulées répondent au triptyque de la RSE et mettent en exergue les pratiques en termes de diversité d'égalité professionnelle. <p>Un non-respect de la réglementation applicable conduit à une évaluation négative systématique.</p>
---	---	---	--

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>D. LE DOSSIER DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES</p> <p>Une présentation et une analyse des missions menées au cours de la période pratique en entreprise.</p> <p>A partir du logiciel d'Audit RH, mis à disposition par le certificateur, SOFTEC, pour chaque candidat devra réaliser au sein d'une organisation (entreprise ou structure associative), un audit portant à la fois sur la réglementation des pratiques et sur la performance dans le domaine des relations sociales. Cet audit fera l'objet d'un plan d'actions. Il devra obligatoirement mettre en place une action, qui devra répondre à une problématique, réaliser des préconisations et mettre en place des solutions. Le certificateur SOFTEC, validera en amont du début de la rédaction du dossier les thématiques traitées.</p> <p>C. PRESENTATION ORALE</p> <p>Devant un jury composé de 2 professionnels, habilités et formés par le certificateur, SOFTEC, sur les compétences et qualités attendues.</p> <p>Durée : 30 minutes d'entretien</p> <p>Forme : soutenance de projets professionnels D.P.P. (dossier de pratiques professionnelles)</p> <p>Le candidat dispose de 20 minutes pour présenter son D.P.P.</p> <p>Chaque jury complètera une grille d'évaluation qui sera transmise</p>	<p>L'évaluation de l'audit mené : respect du cadre lié à la convention collective appliqué et à l'effectif de la structure. L'action traitée répond aux plans d'actions résultant de l'audit mené.</p> <p>La rédaction est structurée, précise, conforme aux exigences des écrits professionnels.</p> <p>Pertinence de la méthodologie du projet mené : <i>l'analyse des données permet de mettre en avant les axes de progression de l'entreprise, les outils proposés répondent bien à la problématique et aux critères d'urgence, le respect de l'utilisation du mode projet, la cohérence de la mise en relation travail réalisé / compétences déduites ; le risque porté par l'entreprise est réduit (diminution de la sanction).</i></p> <p>Le candidat adopte une posture professionnelle : PPT, le candidat présente sans lire ses notes, il gère son temps.</p> <p>La présentation est structurée, qualité de la communication orale : argumentation des positions et des choix pris, écoute active, adaptation, écoute, ouverture, prise d'initiatives.</p> <p>Le candidat interagit avec le jury.</p> <p>La réglementation est maîtrisée, le contexte du secteur est bien appréhendé, les outils choisis sont pertinents et la</p>
--	--	---	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>accompagnée du D.P.P. au certificateur, SOFTEC.</p> <p>Exemple de projets qui pourront être présentés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ∞ « optimiser le temps de travail » ∞ « mesurer le climat social » ∞ « réaliser un audit sur la sécurité au travail » ∞ « mettre en place un label RSE » ∞ « favoriser la diversité en entreprise » ∞ « mettre en place un accord d'entreprise » ∞ ... <p style="text-align: center;"><i>Liste non exhaustive</i></p> <p>D.JURY DE CERTIFICATION</p> <p>Le jury de certification se réunit à l'issue des épreuves de certification. Il est composé de 6 membres : 3 membres de SOFTEC, 3 membres du conseil de perfectionnement, ayant la qualité de personnes qualifiées indépendantes de SOFTEC. Un membre est désigné « président » par tirage au sort. Le jury procédera au recueil des éléments : grilles, dossier de candidature, productions écrites, DPP et complétera la grille d'entretien final constitutive de la validation ou non du bloc d'activité visé.</p>	<p>problématique posée est solutionnée: procédure d'élections membres du CSE, accord d'entreprise, règlement intérieur, BDUES,</p> <p>Au regard des pièces présentées :</p> <p>Conformité du dossier du candidat : preuves sur les conditions de prérequis, assiduité, présence en entreprise, attestation du tuteur</p> <p>Grille d'évaluation du candidat sur la production écrite : attendus/gestion du temps</p> <p>Grille d'évaluation des thématiques du DPP</p> <p>Grille d'évaluation de la présentation orale</p> <p>Pour obtenir le bloc d'activité, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.</p>
--	--	--	--

 Documents à tenir à disposition de l'instructeur
 Grilles d'évaluation, procès-verbaux, feuilles d'émargement, comptes-rendus des délibérations des jurys...