

6 - RÉFÉRENTIELS

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Évaluation des compétences au titre de la formation continue :

Dans le cadre du dispositif de développement de compétences (DDC) et plus particulièrement des formations, les évaluations s'articulent selon une logique de « compétences ». En effet, les référentiels de formation ont été modularisés afin de respecter les compétences détaillées dans le référentiel d'activités et de compétences (RAC) de l'emploi. Ainsi, les savoirs de référence et procéduraux sont appréciés lors d'évaluations orales ou écrites [questionnaires à choix multiples (QCM), à courte réponse (QCR) ou à court développement (QCD), étude de cas concret et production rédactionnelle, etc.] assorties de mises en situation contextualisées, d'études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Les appréciations du collège des instructeurs se structurent selon trois critères :

1. **Les savoirs de référence et connaissances techniques :**

Il s'agit d'évaluer si le stagiaire mobilise les savoirs procéduraux et techniques nécessaires à la résolution d'un problème donné, dans le champ professionnel concerné (blocs de compétences) en s'appuyant sur l'assimilation réfléchie de savoirs de références.

2. **Les compétences professionnelles :**

Le champ de ce critère est plus large que le précédent car il consiste à apprécier l'ensemble des savoir-faire du stagiaire et sa bonne appréhension de l'environnement professionnel dans lequel il évolue.

Les savoir-faire requis peuvent aller de la simple capacité à exécuter une tâche prescrite jusqu'à la gestion de missions/interventions complexes et inédites à mener sous stress intense. En d'autres termes, il s'agit d'apprécier les capacités du stagiaire à mettre en œuvre ses connaissances techniques dans différentes situations se rapportant à divers contextes.

3. **Les aptitudes professionnelles :**

Les observations réalisées lors des mises en situation doivent permettre de les révéler. Ce critère, essentiel au futur emploi, permet d'aller au-delà de la seule appréciation des mérites professionnels antérieurs des stagiaires. Il s'agit d'apprécier un potentiel humain dans un contexte professionnel déterminé, c'est-à-dire sa capacité à s'insérer dans une intervention en environnement hautement incertain et risqué, ainsi qu'à s'adapter aux évolutions et exigences des fonctions associées à l'emploi.

Évaluation des compétences au titre de la VAE :

L'évaluation des compétences s'appuie sur l'étude de la présentation de l'expérience du livret 2 et sur les documents annexés, complétée par un entretien avec le jury (présentiel ou à distance), voire par une mise en situation professionnelle réelle ou simulée.

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°1 CONDUIRE DES PROJETS SUR L'ÉVOLUTION DES METIERS (1/3)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 1.1 : Conduire des projets et mener des études</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences est mandaté pour améliorer une situation, faire évoluer une organisation ou adapter un système existant (de développement des compétences, de gestion, de formation, ...) pour un emploi ou une filière. Son travail, via les outils de conduite de projets, est de conseiller sur les orientations RH à prendre sur la base de préconisations objectivées.</i></p>	<p>Mettre en œuvre la méthodologie de la conduite de projets en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte une demande d'intervention - Etablir et mettre en œuvre une planification de projets et son plan de communication - Identifier la dimension et les enjeux d'un projet - Capitaliser les données recueillies, présenter et argumenter les conclusions d'une étude et les préconisations - Accompagner la mise en œuvre du changement induit par une étude (vecteur de communication, accompagnement des acteurs, ...) - Manager une équipe projet et maintenir une dynamique de travail et de production 	<p>Par formation : Sur la base d'un mandat réel, production :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une fiche d'intervention - D'une pré-étude <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise par le candidat démontrant sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cadrer un mandat et proposer le périmètre de son intervention - Préparer une étude - Argumenter des préconisations - Organiser et animer des groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Présente une proposition d'intervention (notions de mandat, projet/étude, cadrage et reformulation/problématique, périmètre de traitement) - Identifie les outils et méthodes fondamentales de la conduite de projets - Conduit des entretiens exploratoires visant la prise en compte des enjeux du projet - Planifie le projet et propose des méthodes de travail adaptées en prenant en compte l'ensemble des contraintes pouvant impacter une étude - Présente une cartographie pertinente de population visée par un projet en abordant l'ensemble des aspects RH - Etablit et met en œuvre un plan de communication adapté au projet - Se positionne en chargé de projets et communique à bon escient vers les autorités concernées et les acteurs impliqués/impactés - Présente et argumente de manière claire et adaptée une étude, les hypothèses de réponse à la problématique, les pistes de travail ainsi que les préconisations qui en découlent - Contrôle et mène les actions nécessaires au changement induit par l'étude (vecteur de communication, accompagnement des acteurs, ...) - Démontre ses qualités de manager de groupe de travail (supports de réunion/de communication)

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

**BLOC DE COMPÉTENCES N°1
CONDUIRE DES PROJETS SUR L'ÉVOLUTION DES METIERS (2/3)**

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 1.2 : (SUITE) Identifier et analyser les enjeux RH</p> <p>Contexte : <i>Le Chargé de projets en développement des compétences est mandaté pour améliorer une situation, faire évoluer une organisation ou adapter un système existant (de développement des compétences, de gestion, de formation, ...) pour un emploi ou une filière. Son travail, via les outils de conduite de projets, est de conseiller sur les orientations RH à prendre sur la base de préconisations objectivées</i></p>	<p>Mener des études sur les enjeux RH actuels et futurs et proposer des solutions adaptées en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dégager les caractéristiques définissant le profil d'une population à partir d'une cartographie des emplois - Analyser et commenter la cohérence du modèle de gestion d'un métier: recrutement, sélection, formation, progression fonctionnelle, parcours professionnel, réorientation, reconversion, ... - Identifier et mesurer les écarts entre le dispositif de développement des compétences et la réalité du besoin en compétences actuel ou futur ; - Formuler des préconisations objectives qui répondent à la problématique d'un mandat dans le but de mettre en cohérence : <ul style="list-style-type: none"> - 1°) le recrutement, 2°) la formation, - 3°) l'emploi/gestion, 4°) la reconversion 	<p>Par formation : Sur la base d'un mandat réel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Production d'un compte rendu d'étude - Evaluation orale au cours de la soutenance devant le jury de fin de cours <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers d'une production d'un compte rendu d'étude faisant apparaître des préconisations RH s'appuyant, entre autre, sur l'analyse prospective de l'emploi et la politique RH qui l'environne La description d'un parcours professionnel sur une carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présente et commente une cartographie poussée des emplois d'une population (niveaux fonctionnels, qualifications, statistiques d'âges, de temps de service, de genres, de temps d'employabilité par niveau et totale, ...) - Présente un compte rendu d'étude faisant apparaître des préconisations RH s'appuyant, entre autre, sur l'analyse prospective de l'emploi en fonction de la politique RH qui l'environne. - Conseille le mandataire sur l'opportunité d'évolutions en réponse à une problématiques (préconisations) - Analyse des modalités d'accès aux différents niveaux de qualification - Critique la viabilité en organisation d'un emploi et la pertinence de l'existence des niveaux de qualification au regard de la réalité de l'emploi - Argumente la cohérence ou les risques d'un parcours professionnels en s'assurant de l'adéquation entre les postes, les niveaux de qualification et les compétences requises - Justifie de l'intérêt et des enjeux d'une certification professionnelle

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°1			
CONDUIRE DES PROJETS SUR L'ÉVOLUTION DES METIERS (3/3)			
RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 1.3 : (SUITE)</p> <p>Conseiller les responsables RH dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la compétence.</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences est mandaté pour améliorer une situation, faire évoluer une organisation ou adapter un système existant (de développement des compétences, de gestion, de formation, ...) pour un emploi ou une filière. Son travail, via les outils de conduite de projets, est de conseiller sur les orientations RH à prendre sur la base de préconisations objectivées</i></p>	<p>Apporter soutien, analyse et conseil aux responsables du domaine d'emplois considéré en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se positionner comme conseiller et référent sur toutes les questions RH relevant de son portefeuille d'emplois - Mettre en place des indicateurs permettant de guider l'action de l'autorité de domaine de compétences et en assurer le suivi - Alerter la hiérarchie sur la nécessité de mener les travaux d'ingénierie, y compris dans un contexte d'insuffisance de moyens RH - Contribuer à l'appropriation de la « démarche compétence » en communiquant et en argumentant sur son intérêt en tant qu'outil pratique au service de la GPEEC 	<p>Par formation :</p> <p>Compétences évaluées lors des échanges oraux durant le temps de formation et des documents cités ci-dessus : fiche d'intervention, pré-étude, compte-rendu d'étude, étude d'opportunité, référentiel d'activités et de compétences.</p> <p>Par VAE :</p> <p>Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à communiquer, à argumenter et à convaincre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exploite un système d'information RH et des applications de suivi des qualifications, des offres de formation et de référencement des emplois types <p>Présente ou a élaboré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un outil de pilotage dédié au périmètre d'une autorité responsable d'un domaine d'emplois et démontre sa tenue à jour (accès continu à des données fiabilisées) - Des documents de synthèse utiles à la prise de décision, à l'argumentation ou à la mise en œuvre des options retenues par l'autorité - Participe aux travaux des différentes commissions permettant la description des différents niveaux d'un référentiel des métiers - Justifie de l'intérêt de la « démarche compétence » et des différentes ingénieries - Représentation de l'autorité référente de domaine d'emploi dans les diverses réunions en lien avec ses prérogatives

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°2			
CONDUIRE DES PROJETS D'INGENIERIE DES COMPETENCES ET DE CERTIFICATION (1/3)			
RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 2.1 : Concevoir les référentiels d'activités et des compétences associées à partir d'une enquête terrain de l'emploi</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences met en œuvre les méthodes d'analyse d'emploi lui permettant de produire les référentiels d'activités et de compétences des emplois de son portefeuille. Aidé des groupes métier qu'il compose et manage, il pilote les processus de génération de compétences. Il mène des audits et mesure les écarts entre besoin en compétences et les compétences détenues.</i></p>	<p>Analyser un emploi et concevoir les référentiels d'activités et des compétences en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueillir la vision actuelle et prospective de l'emploi - S'appuyer sur les outils et sources d'informations utilisés dans le cadre de la GPEEC - Sélectionner et adapter la ou les méthodes les plus appropriées à l'analyse de l'emploi - Réaliser un échantillonnage représentatif permettant un traitement raisonné des questionnaires d'analyse de postes puis des entretiens d'analyse de l'emploi - Concevoir des questionnaires d'analyse de poste et les outils d'exploitation afférents - Mener des entretiens d'analyse d'emploi avec les professionnels en poste et les observer en situation de travail - Analyser et traiter les informations recueillies afin de définir la structure d'un emploi (activités, compétences, savoirs, contextes, relations, fonctions, ...) - Rédiger et proposer un référentiel d'activités et de compétences intégrant la vision prospective de l'emploi 	<p>Par formation : Sur la base d'un mandat réel, production d'un référentiel d'activités et de compétences (RAC) d'un emploi.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise au travers d'une production d'un référentiel d'activités et de compétences (RAC) d'un emploi Le candidat doit expliquer les méthodes qu'il met en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La partie littérale du RAC permet de prendre en compte l'emploi et ses spécificités (autonomie, positionnement, monographie, description, emploi type concerné) - L'architecture du RAC présente des domaines d'activités, des activités et des compétences associées correctement formulées (dimension / savoir-faire) - Les contextes de mise en œuvre de chaque activité sont décrits - Le traitement des données intégrées au RAC montre un travail de regroupement, de catégorisation et de formulation (savoirs) - Les monographies hiérarchiques et relationnelles sont présentées et démontrent le niveau d'autonomie à détenir dans l'emploi décrit. <p><i>Il peut être demandé au candidat son outil d'exploitation de données afin de mesurer sa capacité à « mailler » les différentes composantes de la compétence (Savoir de référence, savoir-faire, savoir être, contexte professionnel, ressource, activité, ...)</i></p>

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°2 CONDUIRE DES PROJETS D'INGENIERIE DES COMPETENCES ET DE CERTIFICATION (2/3)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 2.1 : (SUITE)</p> <p>Concevoir les référentiels d'activités et des compétences associées à partir d'une enquête terrain de l'emploi</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences met en œuvre les méthodes d'analyse d'emploi lui permettant de produire les référentiels d'activités et de compétences des emplois de son portefeuille. Aidé des groupes métier qu'il compose et manage, il pilote les processus de génération de compétences.</i> <i>Il mène des audits et mesure les écarts entre besoin en compétences et les compétences détenues.</i></p>	<p>Mesurer les écarts entre le besoin en compétences requises et les compétences mises en œuvre (ou détenues) en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auditer les professionnels en exercice et l'unité d'emploi et mesurer les écarts entre le travail prescrit, le travail vécu (perception des professionnels en poste) et le travail réel - Formuler des préconisations sur les évolutions possibles pour optimiser l'emploi et développer les compétences - Auditer les organismes de formation sur les modalités de génération de compétences et faire des préconisations sur les évolutions susceptibles d'optimiser les processus de développement de compétences - Auditer les formations et parcours de développement de compétences 	<p>Par formation :</p> <p>Compétence évaluée dans les modalités relatives à l'analyse de l'emploi (demandée en mandat) et validée au travers des éléments en compte rendu d'étude s'y rapportant (ou en soutenance si nécessaire).</p> <p>Par VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à mener un audit - Par exemple : vérification de type « retour d'expérience » à froid pour s'assurer qu'un dispositif atteint les objectifs visés 	<p>Sur la base d'un audit mené, démontre ou explique clairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'organisation, la planification, et la conduite d'un audit ciblé (ex : une formation au sein d'une école, un emploi) - La communication associée à la démarche d'audit après ciblage (organisme, responsables, employeurs, professionnels, etc...) - L'étude de la documentation réalisée (texte de réglementation, documents relatifs aux ingénieries, retours d'expérience d'une formation, etc...) - L'élaboration d'un questionnaire support aux entretiens et son exploitation - La conduite et l'analyse des entretiens avec les responsables de la formation, des formateurs, les conseillers pédagogiques, la cellule de technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE), afin de comprendre tous les aspects de la formation auditée - L'analyse des écarts constatés sur le terrain avec les référentiels (Référentiel d'Activités et de Compétences, le dispositif de développement des Compétences, le Contrat De Formation et Référentiel Des Evaluations, ...) - Les causes identifiées et les préconisations émises au travers d'un compte rendu d'audit

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°2 CONDUIRE DES PROJETS D'INGENIERIE DES COMPETENCES ET DE CERTIFICATION (3/3)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 2.2 : (SUITE)</p> <p>Mettre en œuvre l'ingénierie de certification permettant l'enregistrement des certifications professionnelles</p> <p>Contexte : <i>Lorsque l'opportunité est avérée le chargé de projets en développement des compétences contribue à l'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP ou au RS. Il réalise l'enquête terrain permettant d'alimenter l'étude d'opportunité d'enregistrement d'une certification professionnelle. Le chargé de projets en développement des compétences est amené à participer aux instances de certification et aux commissions consultatives.</i></p>	<p>Produire les documents ressources permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etudier l'opportunité d'enregistrer un titre professionnel - Mesurer la faisabilité en analysant les passerelles ou les équivalences vers d'autres certifications professionnelles - Analyser les documents d'ingénierie amont servant de source à l'ingénierie de certification - Réaliser une étude comparative entre l'emploi concerné par la certification professionnelle et les emplois approchants dans d'autres organisations - Réaliser un travail de reformulation du référentiel à des fins de simplification et d'amélioration de sa compréhension - Concevoir le référentiel des évaluations pour la certification professionnelle en regard du référentiel d'activités et de compétences - Participer aux groupes de travail conduisant à l'élaboration d'une certification professionnelle - Conseiller et collaborer avec les acteurs impliqués dans l'enregistrement ou le renouvellement d'une certification professionnelle au RNCP 	<p>Par formation : Evaluation orale faite au cours de la soutenance devant le jury de fin de cours.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à produire un travail d'ingénierie de certification et à expliquer son approche et sa méthode.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le candidat doit avoir préconisé les orientations à prendre en matière de certification professionnelle (besoin d'une étude d'opportunité, impact d'un enregistrement ou d'un renouvellement). - Met en œuvre les méthodes et outils d'ingénierie de certification visant l'élaboration d'un dossier d'enregistrement ou de renouvellement de certification professionnelle - Réalise une étude d'opportunité à l'enregistrement d'un titre professionnel - Identifie les blocs de compétences et conçoit un référentiel des évaluations décrivant les activités, les compétences et les modalités d'évaluation des critères listés - Témoigne de la prise en compte des axes de travail préconisés lors des travaux menés avec les instances de certification - Présente de manière structurée un dossier en commission

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°3 CONCEVOIR UN DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ÉVALUATION (1/2)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 3 : Concevoir un dispositif de développement des compétences en cohérence avec les besoins en emploi</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences s'appuie sur les référentiels qu'il a conçus pour mettre en œuvre l'ingénierie de développement de compétences et permettre les travaux d'ingénierie de formation. Il conçoit avec le groupe métier qu'il anime, les cahiers des charges des formations en école permettant d'initier les compétences.</i> <i>De même, avec l'appui des gestionnaires, il construit des parcours professionnels permettant la continuité du développement des compétences visées.</i></p>	<p>Mettre en œuvre la méthodologie d'ingénierie de formation et identifier les parcours professionnels en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger et proposer une étude d'opportunité dressant une balance d'intérêts objective à réaliser ou non un dispositif de développement des compétences - Mesurer les enjeux, les besoins et les attendus liés au dispositif de développement des compétences à concevoir - Identifier les compétences, les activités ou situations professionnelles qui peuvent faire l'objet d'une solution de développement des compétences en contexte d'emploi et/ou en contexte d'apprentissage - Analyser les opportunités internes et externes de partenariat ou de mutualisation - Evaluer les moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la mise en œuvre du dispositif - Animer efficacement le groupe métier en facilitant les échanges, les débats et en conduisant à l'arbitrage et à la prise de décision - Formaliser réglementairement le dispositif de développement des compétences définissant le cahier des charges d'une formation - Concevoir, en collaboration avec les experts métier et les acteurs de la gestion, des parcours professionnels viables, progressifs et autoporteurs 	<p>Par formation : Evaluation orale faite au cours de la soutenance devant le jury de fin de cours.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à formaliser et présenter un dispositif de développement des compétences (cohérence des objectifs d'apprentissage à atteindre en école et/ou en organisme de formation, avec les compétences visées) et le parcours professionnel associé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Justifie, sur étude/audit, de l'intérêt ou de l'opportunité de création ou d'évolution d'un dispositif de développement des compétences. - Explique l'organisation et l'animation de groupes métier en vue de l'élaboration d'un dispositif de développement de compétences (communication avant, pendant et post réunions, supports de réunions, qualités du positionnement en tant que chargé de projets dans ce domaine, etc...) - A rédigé un cahier des charges de la formation (dispositif ou fiche descriptive du dispositif de développement des compétences validé en groupe métier) - Formalise et décrit des parcours professionnels avec les acteurs de la gestion des carrières, de la formation et l'échelon de politique des ressources humaines

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

**BLOC DE COMPÉTENCES N°3
CONCEVOIR UN DISPOSITIF DE FORMATION ET D'ÉVALUATION (2/2)**

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 3 : (SUITE)</p> <p>Concevoir un dispositif de développement des compétences en cohérence avec les besoins en emploi</p> <p>Contexte : <i>Le chargé de projets en développement des compétences s'appuie sur les référentiels qu'il a conçus pour mettre en œuvre l'ingénierie de développement de compétences et permettre les travaux d'ingénierie de formation. Il conçoit avec le groupe métier qu'il anime, les cahiers des charges des formations en école permettant d'initier les compétences.</i> <i>De même, avec l'appui des gestionnaires, il construit des parcours professionnels permettant la continuité du développement des compétences visées.</i></p>	<p>Identifier et formuler les critères d'atteinte des compétences, leurs modalités d'évaluation et vérifier le contenu des formations en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formuler avec les professionnels et experts métiers les critères de certification vérifiant l'atteinte des objectifs d'apprentissage définis dans le dispositif de développement des compétences (cahier des charges) - Décrire les modalités d'évaluation des objectifs d'apprentissage selon les contextes (organisme de formation ou contexte d'emploi) - Contrôler que le contrat de formation et le référentiel des évaluations de la formation répondent aux attentes émises dans le cahier des charges de la formation 	<p>Par formation : Evaluation orale faite au cours de la soutenance devant le jury de fin de cours.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à justifier de la cohérence des modalités et critères d'évaluation d'un dispositif avec les compétences visées, ainsi que la réponse formation (contrat de formation école ou tout organisme impliqué)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présente et explique la démarche ayant permis la formulation des critères d'évaluation des compétences visées par un dispositif de formation - Explique ses actions permettant de vérifier la cohérence entre la réponse formation d'une école (le contrat de formation) ou tout organisme impliqué, et le cahier des charges - Argumente sur la cohérence du dispositif d'évaluation prévu en cahier des charges, celui confié à un organisme de formation, et les compétences visées en emploi.

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°4

ENTREtenir ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DE L'INGENIERIE DES COMPETENCES (1/4)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 4.1 : Maintenir ses compétences dans le domaine emploi, formation, compétences</p> <p>Contexte : <i>Cette activité place les chargés de projets en développement des compétences en position de maître de stage, afin d'optimiser leur professionnalisation et d'entretenir une actualisation des pratiques.</i></p>	<p>Accompagner un stagiaire et/ou un apprenant durant son parcours d'apprentissage (maître de stage) en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les capacités et les qualités attendues d'un stagiaire et/ou d'un apprenant « chargé de projets en développement des compétences » - Planifier un accompagnement prenant en compte les exigences du dispositif d'évaluation et la personnalité du candidat - Assurer l'accompagnement et apporter les adaptations nécessaires 	<p>Par formation : Evaluation effectuée l'année qui suit la formation (N+1) Les chargés de projets en développement des compétences nouvellement certifiés sont sollicités afin de participer à la régulation des stagiaires de la session suivante.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à transmettre ses compétences à un chargé de projets en développement des compétences débutant.</p>	<p>- Explique ou démontre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accompagnement mis en place au profit d'un stagiaire ou apprenant et produit une planification adaptée et réaliste en fonction des travaux et étapes du mandat servant sa professionnalisation - Les points forts ou obstacles rencontrés lors des échanges/dialogues en présentiel ou à distance - Des qualités d'anticipation des échéances et de mise en œuvre des actions nécessaires afin de respecter - Les différentes approches d'ordre relationnel ayant permis de surmonter des difficultés liées à la communication (analyse transactionnelle) - La réalisation d'un accompagnement - Que les avis et conseils portés sur les productions du stagiaire ou apprenant de manière sont objectifs et réalisés sur la base d'attendus connus - Ses actions entretenant la motivation et la dynamique d'apprentissage du stagiaire ou apprenant - Un positionnement adapté de régulateur (interventions et communication à bon escient)

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°4

ENTREtenir ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DE L'INGENIERIE DES COMPETENCES (2/4)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 4.1 : (SUITE)</p> <p>Maintenir ses compétences dans le domaine emploi - formation - compétences</p> <p>Contexte : <i>Cette activité permet aux chargés de projets en développement des compétences d'optimiser leur professionnalisation et d'entretenir une actualisation des pratiques.</i></p>	<p>Assurer une dynamique de veille et de partage des pratiques dans le domaine de la compétence en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation et/ou échanges avec d'un réseau de chargés de projets en développement des compétences - Animation et/ou échanges avec d'un réseau des maîtres de stage et prise en compte de leurs comptes rendus - Contribuer à l'appropriation de la « démarche compétence » en communiquant et en argumentant sur son intérêt - S'informer sur les réformes, évolutions internes ou externes intéressant le domaine du développement des compétences et l'évolution des emplois - S'approprier des méthodes externes à l'organisation et les adapter au contexte de l'organisation - Maintien à jour des textes internes à l'organisation réglementant les processus d'ingénierie - Tenir à jour une banque de données capitalisant les documents d'ingénierie - Proposer des évolutions du référentiel des activités et compétences ou de la formation des chargés de projets en développement des compétences 	<p>Par formation :</p> <p>Evaluation effectuée l'année qui suit la formation (N+1)</p> <p>Les chargés de projets en développement des compétences sont régulièrement sollicités dès l'issue de leur certification afin de contribuer à l'amélioration des pratiques et à la diffusion de la démarche compétence dans l'organisation.</p> <p>Par VAE :</p> <p>Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A réalisé une veille dans le domaine du développement des compétences, de l'évolution des emplois - A tiré profit de la veille pour son organisation en communiquant et proposant des évolutions dans le domaine emploi/compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> - Explique comment il assure une veille RH et réglementaire du périmètre d'emploi à couvrir ainsi que des nouvelles pratiques professionnelles en développement des compétences - Démontre ses capacités à identifier et organiser ou à partager au sein d'un réseau de professionnels du domaine de la compétence et/ou d'acteurs du domaine - Initie ou participe à une communication adaptée et pertinente au profit des différents acteurs ou responsables d'un domaine d'emploi - Définit et propose les actions de formation complémentaires ou recyclages nécessaires au maintien des compétences des chargés de projets en développement des compétences

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°4

ENTRETENIR ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DE L'INGENIERIE DES COMPETENCES (3/4)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 4.2 : Transmettre la démarche compétence afin de la pérenniser</p> <p>Contexte : <i>Cette activité place les chargés de projets en développement des compétences en animateur concepteur de séances de formation au profit de la professionnalisation de ses pairs</i></p>	<p>Concevoir et animer les séances de formation et d'évaluation en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborer le contenu d'une séance de formation - Prendre en compte et respecter le programme du dispositif dans lequel l'intervention s'insère (formation sous licence, objectifs définis, ...) - Animer ou co-animer de manière complémentaire et constructive avec l'ensemble des intervenants du dispositif de formation - Concevoir et mettre à disposition des supports de cours pédagogiques - Répondre aux sollicitations des stagiaires 	<p>Par formation : Evaluation effectuée l'année qui suit la formation (N+1)</p> <p>Les chargés de projets en développement des compétences nouvellement certifiés sont sollicités afin de participer aux modules de formation de la session suivante.</p> <p>Par VAE : Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat à concevoir une séance formation et à mettre en œuvre une approche pédagogique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation du niveau initial des stagiaires et des pré-acquis en leur possession - Choix et mise en œuvre des méthodes pédagogiques les mieux adaptés aux apprentissages et à la compréhension - Prise en compte du déroulement progressif des modules du dispositif de formation en situant clairement son intervention - Conception/rédaction des supports pédagogiques liés à la formation permettant la pérennité et la transmissibilité des modalités de formation - Création des aides pédagogiques permettant la compréhension des apports théoriques et conceptuels - Elaboration et utilisation des dispositifs d'évaluation formative afin de situer la compréhension des stagiaires au fur et à mesure des séances

DOSSIER RELATIF À LA DEMANDE D'ENREGISTREMENT DE DROIT

BLOC DE COMPÉTENCES N°4

ENTRETENIR ET TRANSMETTRE SES COMPÉTENCES DANS LE DOMAINE DE L'INGENIERIE DES COMPETENCES (4/4)

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité professionnelle 4.3 : Concevoir et dispenser la formation professionnelle des chargés de projets en développement des compétences nouvellement recrutés</p> <p>Contexte : <i>Cette activité place les chargés de projets en développement des compétences « sénior » en concepteur et organisateur d'un programme de formation au profit de la professionnalisation de ses pairs</i></p>	<p>Concevoir et mettre en œuvre le programme de formation destiné aux chargés de projets en développement des compétences en mobilisant les savoir-faire suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir le programme de formation répondant aux besoins propres de l'organisation tout en s'inspirant de formations similaires existantes - Formaliser les documents créant la formation : dispositif de développement des compétences, contrat de formation et référentiel d'évaluation - Assurer l'organisation matérielle de la formation - Piloter les différents intervenants de la formation - Animer les séances de formation - Effectuer la sélection des stagiaires à partir de l'analyse des candidatures et après entretien de motivation - Effectuer un suivi individuel des stagiaires et de la progression - Participer à leur évaluation terminale 	<p>Non évalué</p>	