

OPENCLASSROOMS

Référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation Responsable développement des compétences

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. »

Évaluation des candidats en situation de handicap

Avec l'accord du candidat, l'identification d'une situation de handicap peut être déclarée dans le dossier académique destiné au jury final qui le prendra en compte dans son évaluation. Tout candidat en situation de handicap peut également bénéficier d'un aménagement de ses modalités d'évaluation au cours de sa formation (notamment un tiers-temps pour les soutenances).

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Activité 1 - Élaboration d'une stratégie de gestion et de développement des compétences.			
<p>Etude prospective des métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Analyse de l'environnement, cartographie / répertoire des métiers, état des lieux des formations / qualifications etc.</i> - <i>Identification des mutations économiques, technologiques (...) et des impacts métiers.</i> 	<p>C1.1. Anticiper les évolutions métiers dans le champ de l'emploi / formation, afin de déterminer les enjeux RH en termes d'emploi, de compétences et de qualifications :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser le périmètre de l'intervention (organisation, service, population cible dont les personnes en situation de handicap, etc.), en formaliser le cadre dans un objectif de clarification, de partage et de validation. - Effectuer un diagnostic global des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications au regard du périmètre défini afin d'objectiver l'existant. - Identifier et analyser l'ensemble des évolutions (économiques, démographiques, technologiques, de marché (etc.) actuelles et à venir ayant un impact sur les métiers, les emplois, les 	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte, d'un périmètre et d'une problématique donnés, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poser le cadre de l'intervention. • Effectuer une analyse des études prospectives et autres documentations disponibles sur le périmètre donné. • Déterminer les leviers d'actions RH. • Proposer un plan d'accompagnement des 	<p>Qualité du cadrage de l'intervention</p> <p><i>CE1. Le cadre de l'intervention est posé en cohérence avec la demande initiale : il intègre notamment le contexte, le périmètre (caractérisation de la population cible, etc.) et la problématique donnée. Les éventuelles contraintes sont nommées.</i></p> <p><i>CE2. Les besoins sont clairement et correctement (re)formulés.</i></p> <p>Pertinence de l'analyse des évolutions sur les métiers</p> <p><i>CE1. Les évolutions ayant un impact sur les métiers sont identifiées, de manière exhaustive. Elles sont</i></p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Définition (ou participation à la définition) des orientations stratégiques.</p> <p>Présentation / validation de la stratégie auprès des acteurs concernés (directions, CSE, etc.).</p>	<p>compétences et les qualifications, à l'aide d'une méthodologie d'étude / d'enquête adaptée.</p> <p>C1.2. Repérer et qualifier les leviers d'actions RH (formation / certification, mobilité professionnelle, recrutement, etc.) et émettre des préconisations visant à accompagner les évolutions métiers, en cohérence avec la stratégie globale.</p> <p>C1.3. Formaliser et partager la stratégie d'accompagnement des évolutions métiers auprès des acteurs concernés (directions, CSE, etc.), argumenter les propositions, les ajuster dans un objectif de validation.</p>	<p>évolutions métiers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter et justifier ses propositions. <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p><i>définies, précisées, étayées sur la base de données objectives.</i></p> <p><i>CE2. Leur impact sur les métiers est identifié, clairement formulé.</i></p> <p>Pertinence des leviers RH identifiés</p> <p><i>CE1. Les leviers d'actions RH s'appuient sur le diagnostic global et prennent en compte l'environnement existant.</i></p> <p><i>CE2. Les leviers RH identifiés prennent en compte les objectifs stratégiques préalablement identifiés et la performance globale visée.</i></p> <p>Qualité du plan d'accompagnement</p> <p><i>CE1. Le plan</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>d'accompagnement des évolutions métiers est en cohérence avec les leviers d'actions identifiés.</i></p> <p><i>CE2. Le plan d'accompagnement des évolutions métiers est complet (chaque item est présent, complété).</i></p> <p><i>CE3. Le plan d'accompagnement des évolutions métiers est réaliste et réalisable au regard du contexte. Il prend en compte les contraintes initiales.</i></p> <p>Qualité de l'argumentaire écrit / oral</p> <p><i>CE1. Les propositions sont expliquées, justifiées à l'oral et à l'écrit. Elles sont appuyées de données objectivées.</i></p> <p><i>Les acteurs ont l'ensemble</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>des informations nécessaires afin de prendre des décisions objectivées.</i></p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - selon le contexte, le périmètre et la problématique donnés - sur l'ensemble des étapes de l'intervention.</p>
<p>Veille permanente réglementaire, concurrentielle, technologique et métier dans le champ de la formation professionnelle et du développement des compétences.</p>	<p>C1.4. Mettre en place un système de veille permanent automatisée ou non afin de rechercher, collecter et compiler les données métier, concurrentielles, technologiques et réglementaires en lien avec son activité.</p> <p>C1.5. Identifier les impacts des données issues de la veille sur son activité.</p> <p>C1.6. Présenter et partager les informations issues de sa veille en lien avec son activité et ses</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place un système de veille. ● Rechercher la présence des éléments. ● Identifier les impacts de la veille sur un projet. Les formaliser. 	<p>Pertinence du système de veille</p> <p><i>CE.1 Les thématiques / mots clefs à suivre sont identifiés / formalisés et en cohérence avec les besoins.</i></p> <p><i>CE.2 Le choix des outils de curation retenus sont justifiés.</i></p> <p><i>CE.3. Le recueil des données est effectué à partir de sources fiables.</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>évolutions (dispositifs, droits, catalogue...) auprès d'un public élargi (collaborateurs, directions, etc.) afin de favoriser et de promouvoir une culture de l'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter la veille et ses impacts à destination d'un public cible interne. <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p>CE4. La veille est réalisée sur la période de référence donnée.</p> <p>CE5. Les principes de développement durable sont appliqués dans la mise en place de la veille.</p> <p>Pertinence de la veille et de l'analyse d'impact</p> <p>CE1. Les données collectées permettent de répondre aux objectifs visés par la veille.</p> <p>CE2. Les impacts de la veille sur son activité sont identifiés et présentés.</p> <p>Pertinence et qualité de la présentation de la veille</p> <p>CE1. Le format utilisé pour le partage et la diffusion est adapté aux objectifs visés.</p> <p>CE2. Le format utilisé pour le partage et la diffusion</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>favorise l'ergonomie et l'accessibilité.</i></p> <p><i>CE3. L'outil retenu permet de partager et de diffuser la veille selon le format voulu et auprès des destinataires visés.</i></p>
Activité 2 - Construction des données métiers et des dispositifs de développement des compétences.			
<p>Création, actualisation ou supervision de la création / actualisation des référentiels d'activités et de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Revue de littérature</i> - <i>Analyse de l'activité / des situations de travail (entretiens métiers, observations en situations de travail, etc.)</i> - <i>Organisation et animation de groupes de travail d'experts métier</i> - <i>Etablissement et formalisation des référentiels</i> 	<p>C2.1. Définir le périmètre du métier ou de l'emploi concerné (définition positionnement, responsabilité / autonomie, ...) dans un objectif de structuration des données métiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Définir une méthodologie adaptée au projet, aux contraintes et au contexte, en décliner les étapes et les moyens nécessaires.</i> - <i>Rechercher, collecter et traiter des données métiers via une revue de littérature.</i> - <i>Mettre en œuvre une démarche d'analyse de l'activité / du travail, à l'aide des techniques et des outils</i> 	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Définir une méthodologie d'intervention pour construire un référentiel d'activités et de compétences.</i> ● <i>Élaborer un référentiel</i> 	<p>Pertinence et conformité de la méthodologie d'intervention</p> <p><i>CE1. La méthodologie choisie est en conformité avec le cadre de l'intervention, son objectif et la réalité terrain.</i></p> <p><i>CE2. Les modalités de mise en œuvre sont clairement définies. Elles intègrent obligatoirement l'intervention d'experts métiers.</i></p> <p><i>CE3. Les techniques et outils</i></p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p><i>adaptés (techniques entretiens, techniques d'observations en situation de travail, etc.) afin de recueillir le matériau adapté.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Traiter, analyser et restituer les données métiers sous un format adapté.</i> <p>C2.2. Élaborer des référentiels d'activités et de compétences afin de faciliter la création / la mise en œuvre de dispositif de développement des compétences en cohérence avec le marché du travail et ses évolutions.</p>	<p>d'activités et de compétences.</p> <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p><i>d'analyse de l'activité sont correctement mis en œuvre / utilisés. Ils sont utilisés de manière conforme (rigueur méthodologique, traçabilité des sources, qualité de la retranscription etc.).</i></p> <p><i>CE4. La méthodologie d'intervention utilisée permet de répondre à l'objectif visé (construire un référentiel d'activités et de compétences)</i></p> <p>Qualité du référentiel d'activités et de compétences</p> <p><i>CE1. L'ensemble des items du référentiel d'activités et de compétences sont présents (métier visé, définition, positionnement, ...).</i></p> <p><i>CE2. Le référentiel est correctement ordonnancé.</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>CE3. Les items (notamment activités / tâches/ compétences) sont correctement formulés. La "maille" utilisée est correcte.</p> <p>Pertinence du référentiel d'activités et de compétences.</p> <p>CE1. Le référentiel d'activités et de compétences est en cohérence avec le matériau recueilli.</p> <p>CE2. Le référentiel d'activités et de compétences répond aux objectifs et besoins définis initialement : il est compris par les utilisateurs et permet de répondre à l'objectif de développement des compétences visé.</p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors de l'analyse des situations de travail et</p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>de la construction du référentiel.</i>
Établissement et formalisation des processus d'évaluation.	C.2.3. Élaborer et formaliser les processus, procédures, modes opératoires et outils d'évaluation afin de mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues.	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir et formaliser une procédure d'évaluation des compétences. • Décliner un outil d'évaluation des compétences. <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p>Complétude et qualité de la procédure et de l'outil d'évaluation des compétences</p> <p><i>CE1. La procédure et l'outil d'évaluation des compétences sont complets : tous les items nécessaires sont présents et renseignés, les utilisateurs visés peuvent aisément prendre en charge les évaluations.</i></p> <p><i>CE2. La procédure et l'outil d'évaluation des compétences sont correctement rédigés (pas ou peu de fautes, syntaxe correcte, etc.).</i></p> <p>Opérationnalité de la procédure et de l'outil d'évaluation des compétences</p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>CE1. La procédure et l'outil d'évaluation sont exploitables en l'état.</i></p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors de l'élaboration de la procédure et de l'outil.</p>
Conception des parcours de développement des compétences (formation, VAE, mixte VAE / formation, formation hybride, etc.)	<p>C.2.4. Créer et définir des opportunités d'apprentissage et de professionnalisation (actions de formation, actions d'apprentissage en situation de travail, actions d'apprentissage entre pairs, etc.), en cohérence avec la population cible (dont les personnes en situation de handicap) en vue de proposer des solutions innovantes et attractives de développement des compétences. Modéliser ces solutions.</p> <p>C2.5. Créer des parcours de</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit créer un parcours de développement des compétences pour une population donnée.</p> <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance</p>	<p>Pertinence du parcours de développement des compétences</p> <p><i>CE1. Le parcours de développement des compétences est en cohérence avec la population cible (son métier, ses contraintes, etc.).</i></p> <p><i>CE2. Le parcours de développement des compétences permet de répondre aux objectifs fixés.</i></p> <p><i>CE3. Le parcours de</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	développement des compétences (processus général) et en définir les modalités de mise en œuvre dans le respect de la réglementation en vigueur en vue de les décliner.	distancielle d'une durée calibrée.	<i>développement des compétences s'appuie notamment sur les situations de travail.</i> Intégration d'une dimension novatrice <i>CE1. Des solutions innovantes d'apprentissage et / ou de professionnalisation sont recherchées et étudiées dans le cadre du parcours. Leur intégration (ou non) est expliquée / justifiée.</i> Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors de la création du parcours.
Activité 3 - Mise en œuvre ou coordination de la mise en œuvre du plan de développement des compétences.			
Elaboration du plan de développement des compétences : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Recensement des besoins en compétences.</i> - <i>Choix des actions et des modalités de mise en œuvre.</i> 	C3.1. Mesurer et analyser les écarts en termes de compétences requises / détenues auprès des publics cibles afin de déterminer les besoins individuels et collectifs.	L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.	Exhaustivité et qualité des besoins identifiés <i>CE1. Les besoins en compétences sont identifiés</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Planification. Budgétisation.</i> - <i>Formalisation du plan de développement des compétences.</i> - <i>Diffusion. Partage.</i> 	<p>C3.2. Définir les actions de développement des compétences et leurs modalités de mise en œuvre (dispositifs de financement, moyens associés, calendrier, chiffrage etc.), dans le respect des contraintes organisationnelles, financières et réglementaires, en cohérence avec les besoins identifiés et le public cible. Établir, formaliser, valider en conséquence et diffuser auprès des acteurs concernés le plan de développement des compétences.</p>	<p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les besoins en compétences. • Élaborer un plan de développement des compétences. <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p><i>dans leur totalité.</i></p> <p><i>CE2. Les besoins en compétences sont clairement formalisés / définis.</i></p> <p>Pertinence, exhaustivité et opérationnalité du plan de développement des compétences</p> <p><i>CE1. Le plan de développement des compétences est élaboré en cohérence avec les besoins identifiés.</i></p> <p><i>CE2. Le plan de développement des compétences est complet : l'ensemble des items nécessaires sont présents, ils sont tous renseignés, etc. (personnes concernées, objectifs visés, formations sélectionnées, modalités de mise en œuvre, dispositif de</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>financement ou financeur, etc.). Les actions sont priorisées selon des critères objectifs et validés.</i></p> <p><i>CE3. Le plan de développement des compétences respecte les contraintes législatives, budgétaire et organisationnelle et est en cohérence avec les objectifs économiques de l'entreprise.</i></p> <p><i>CE4. Le plan de développement des compétences est exploitable (sur le fond / sur la forme).</i></p> <p>Qualité de la présentation du plan de développement des compétences</p> <p><i>CE1. Le format de présentation du plan de développement des compétences est adapté (lisible, modifiable si besoin,</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			etc.). <i>CE2. Le format utilisé favorise l'ergonomie et l'accessibilité.</i> <i>CE3. Le plan de développement des compétences est expliqué, les choix justifiés. Les acteurs ont l'ensemble des informations nécessaires afin de valider le plan de développement des compétences.</i> Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors de l'analyse des besoins et de l'élaboration du plan de développement des compétences.
Déploiement / Gestion / Suivi du plan de développement des compétences : - Rédaction des cahiers des charges (formation, VAE, etc.) pour achats de prestations externes et/ou pour	C3.3. Élaborer et formaliser un cahier des charges afin de sélectionner un prestataire externe ou une solution logicielle.	L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.	Pertinence et qualité du cahier des charges de la formation <i>CE1. Le cahier des charges</i>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><i>implémentation d'outils éditeurs.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Montage des dossiers administratifs / financiers.</i> - <i>Gestion logistique, administratif et budgétaire du plan de développement des compétences.</i> - <i>Audit des actions de développement des compétences.</i> 	<p>C3.4. Renseigner ou superviser le renseignement des dossiers de formation (inscription, déclarations de prise en charge, dossiers de financement ...) dans le respect de la réglementation en vigueur.</p> <p>C3.5. Assurer un suivi logistique, administratif et budgétaire du plan de développement des compétences, via un logiciel de gestion ou non afin de sécuriser les démarches et d'en garantir la conformité réglementaire. Ajuster si besoin les actions de développement des compétences.</p> <p>3.6. Accompagner les acteurs, collaborateurs / managers, afin de faciliter , d'ajuster, éventuellement de réorienter les actions de développement des compétences.</p> <p>C3.7. Évaluer les actions internes / externes de développement des</p>	<p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <p>Temps 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un cahier des charges de formation. <p>Temps 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commenter un dossier administratif relatif à une action de développement des compétences (type demande de prise en charge, etc.) • Effectuer un reporting d'une action de développement des compétences. <p>Temps 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer une méthodologie d'évaluation (audit) d'une action de 	<p><i>est élaboré en cohérence avec le contexte.</i></p> <p><i>CE2. Le cahier des charges est complet : l'ensemble des items nécessaires sont intégrés et renseignés (contexte, besoins, objectifs visés, population cible, contraintes, calendrier etc.).</i></p> <p><i>CE3. Le cahier des charges intègre également des critères et le système de cotation.</i></p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors de l'élaboration du cahier des charges.</p> <p>Maîtrise / Respect des contraintes réglementaires</p> <p><i>CE1. Les contraintes réglementaires sont maîtrisées et prises en</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
	<p>compétences, selon les modalités et la fréquence définies, afin de garantir la qualité des actions de développement des compétences. Proposer des axes d'amélioration dans une dynamique qualité.</p>	<p>développement des compétences.</p> <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p><i>compte sur l'ensemble.</i></p> <p>Pertinence du reporting</p> <p><i>CE1. Le reporting mentionne des avancées à l'instant T et n'admet pas de projections ou d'hypothèses sur les résultats.</i></p> <p><i>CE2 Le reporting explique et prend en compte les changements en fonction des priorités de l'entreprise.</i></p> <p><i>CE3 Le reporting prend en compte tous les aspects relatifs aux actions de développement des compétences (notamment le budget prévisionnel versus le budget consommé, le taux de réalisation des formations (avancement du plan en pourcentage des actions inscrites sur le plan), le nombre de personnes formées, les heures de</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p><i>formation suivies , le nombre de formations lancées, le taux de complétion, la satisfaction / NPS ,le taux d'engagement (pour le digital)).</i></p> <p>Pertinence et qualité de la méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences</p> <p><i>CE1. La méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences est établie en cohérence avec le contexte donné.</i></p> <p><i>CE2. La méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences permet de répondre aux objectifs de conformité et de qualité visés.</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>CE3. La méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences est définie de manière complète et elle est outillée.</p> <p>CE4. La méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences est correctement rédigée (pas ou peu de fautes, syntaxe correcte, etc.).</p> <p>Opérationnalité de méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences</p> <p>CE1. La méthodologie d'évaluation d'une action de développement des compétences est exploitable en l'état.</p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Evaluation du plan de développement des compétences	C3.8. Effectuer un bilan du plan de développement des compétences et en analyser la performance, à partir des KPI préalablement identifiés afin d'en déterminer l'impact en termes RH et économiques et dans un objectif d'amélioration continue. Définir et proposer des axes d'optimisation de la stratégie de gestion et de développement des compétences auprès des acteurs concernés.	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sur la base d'un bilan donné, commenter les résultats, définir et proposer des axes d'optimisation. <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p>Pertinence de l'analyse bilan du plan de compétences</p> <p><i>CE1 Les indicateurs pertinents au regard du contexte et des objectifs visés sont identifiés, présentés, expliqués.</i></p> <p><i>CE2. L'interprétation est juste et justifiée. Des facteurs explicatifs sont mentionnés.</i></p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - lors du bilan.</p> <p>Qualité des axes d'optimisation</p> <p><i>CE1. Les axes de préconisations sont définis en cohérence avec les indicateurs et les objectifs visés.</i></p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>CE2. Les axes d'optimisation sont expliqués, argumentés.</i>
Activité 4 - Gestion des projets de développement des compétences.			
<p>Analyse d'une demande / formalisation d'un besoin en développement des compétences.</p> <p>Définition des modalités de pilotage, de coordination et de mise en œuvre et des projets.</p> <p>Animation des équipes projets internes et / ou externes.</p>	<p>C4.1. Analyser une demande en termes de développement des compétences et en formaliser le besoin afin de caractériser le périmètre du projet, ses potentialités et contraintes.</p> <p>C4.2. Définir l'ensemble des ressources (notamment humaines, budgétaires et technologiques) nécessaires au projet de développement des compétences.</p> <p>C4.3. Définir les modalités de pilotage, de coordination et de mise en œuvre du projet de développement des compétences.</p> <p>C4.4. Assurer un reporting, selon la fréquence définie, auprès des</p>	<p>L'évaluation est réalisée au moyen d'un projet professionnalisant, sous la forme d'une mise en situation professionnelle reconstituée.</p> <p>À partir d'un contexte donné, le candidat doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Poser le cadre de l'intervention et l'organiser. ● Établir un tableau de bord de suivi de projet. ● Rédiger un état d'avancement d'un projet. ● Effectuer un brief à l'équipe projet ● Rédiger un retour d'expérience intégrant 	<p>Pertinence de l'analyse de la demande</p> <p><i>CE1 Le cadrage présente le cadre de la demande (dont les besoins clients) à partir des données partagées.</i></p> <p><i>CE2 Le cadrage témoigne d'une bonne compréhension de la demande initiale.</i></p> <p>Pertinence des modalités d'organisation, de pilotage et de suivi du projet</p> <p><i>CE1. Les différentes instances du projet (pilotage, suivi) sont identifiées, les rôles précisés.</i></p> <p><i>CE2. Les modalités de coordination de l'équipe</i></p>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Appui / conseil en développement des compétences.	<p>acteurs concernés, afin de rendre compte, de partager et d'ajuster si besoin les actions.</p> <p>C4.5. Coordonner les équipes projets internes / externes, à l'aide d'une méthodologie de projet adaptée, afin de garantir le bon déroulement des projets.</p> <p>C.4.6. Conduire des échanges (réunions, entretiens, brief ...) à l'aide d'une méthodologie d'animation / technique d'entretien adaptée à l'objectif afin de garantir la clarté et la bonne diffusion des informations.</p> <p>C4.7. Apporter un conseil / un appui méthodologique dans son périmètre d'activité auprès d'un public élargi (instances, directions, des managers, opérationnels ...) afin de faciliter et de promouvoir le développement des compétences.</p>	<p>un point sur la fonction de conseil en tant que Responsable Développement des Compétences..</p> <p>Le travail est présenté à un évaluateur (expert technique) lors d'une soutenance distancielle d'une durée calibrée.</p>	<p><i>projet sont identifiées.</i></p> <p><i>CE3. Des indicateurs d'avancement sont précisés.</i></p> <p><i>CE4. Les modalités de mise en œuvre du projet sont définies (étapes, moyens, calendrier etc.).</i></p> <p><i>CE5. Les ressources (humaines, budgétaires) nécessaires sont identifiées.</i></p> <p>Pertinence du brief à l'équipe projet</p> <p><i>CE.1 La méthodologie utilisée est appropriée au regard des contraintes du projet.</i></p> <p><i>CE.2 Les objectifs et la structure du brief sont cohérents au regard de la demande projet.</i></p> <p>Pertinence et opérationnalité du tableau</p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<p>de bord</p> <p><i>CE.1. Les indicateurs du tableau de bord sont pertinents dans le cadre du suivi de projet.</i></p> <p><i>CE.2. Le tableau de bord est exploitable / utilisable en l'état (format adapté, etc.)</i></p> <p>Pertinence et opérationnalité de l'état d'avancement</p> <p><i>CE.1 L'état d'avancement du projet est présenté sous forme d'une synthèse des différentes missions définies par le projet, à date.</i></p> <p>Prise en compte des personnes en situation de handicap - dans la cadre de la gestion de projet.</p> <p>Maîtrise professionnelle</p> <p><i>CE.1 Le rôle, les missions sont</i></p>

OPENCLASSROOMS

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
			<i>connus / maîtrisés.</i> <i>CE2. Les contenus sont formulés de manière professionnelle à savoir le vocabulaire, le ton, la forme et le respect de la langue, orthographe, etc.</i> Posture de conseil adaptée <i>CE.1. La posture est adaptée au conseil : écoute active, reformulation, etc.</i>