

MANAGER DES RESSOURCES HUMAINES

Évaluation des acquis en cours et en fin de formation :

Les évaluations qui seront réalisées découleront d'une première évaluation dite "questionnaire de positionnement" qui permettra de mettre en avant les connaissances et compétences du stagiaire à son entrée en formation.

Contrôle continu :

Les formateurs peuvent vérifier le niveau d'acquisition des savoirs et compétences à la fréquence suivante.

- Pour les modules dont la durée est inférieure ou égale à 10.5h : 1 évaluation minimum
- Pour les modules dont la durée est comprise entre 14 et 28h : 2 évaluations minimum
- Pour les modules dont la durée est comprise entre 31.5 et 50h : 3 évaluations minimum
- Au-delà : au moins 6 évaluations minimum dans l'année

Chaque formateur organise, comme il l'entend, le contrôle des connaissances des participants. Les contrôles de connaissance se déroulent pendant la plage horaire prévue à cet effet (contrôle continu), et durant les cours. Toute épreuve (interrogation écrite, orale, devoir sur table, devoir à la Maison, QCM, etc....) est notée sur 20.

Evaluation certificatives :

Fiche évaluations en cours et en fin de formation

| MATIERES | MODALITES D'EVALUATIONS | FORMES et DUREES (si imposées) D'ÉVALUATION |
|---|---|--|
| LA MUTATION DE LA FONCTION RH | Via le projet "Diagnostic RH" | Ecrit individuel |
| LE DROIT DU TRAVAIL | Contrôle continu | Dossier écrit – en Groupe |
| LA FORMATION | Contrôle continu | Ecrit - Individuelle |
| LE RECRUTEMENT | Contrôle continu | Ecrit et oral – En groupe |
| LA GPEC | Via le projet "Diagnostic RH" | Ecrit individuel |
| LES PRINCIPALES REFORMES SOCIALES | Via le projet "Diagnostic RH" | Ecrit individuel |
| REMUNERATIONS ET PERFORMANCES | Contrôle continu | Ecrit - Individuelle |
| LA COMMUNICATION RH | Via le projet "Diagnostic RH" | Ecrit individuel |
| PRODUIRE UN DIAGNOSTIC RESSOURCES HUMAINES | Via le projet "Diagnostic RH" et en contrôle continu | Ecrit individuel |
| ACCOMPAGNEMENT A LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE DIAGNOSTIC RH | Via le projet "Diagnostic RH" | Ecrit individuel |
| LE PILOTAGE DES INNOVATIONS ET DES SOLUTIONS INNOVANTES | Contrôle continu | Ecrit - Individuelle |
| LA VEILLE RH | Via le projet "Scénario RH innovant" | Ecrit en groupe et oral individuel |
| LE SIRH | Contrôle continu | Ecrit - Individuelle |
| REALISER UNE ETUDE DE FAISABILITE | Via le projet "Scénario RH innovant" | Ecrit en groupe et oral individuel |
| CONSTRUCTION D'UN CAHIER DES CHARGES RH | Via le projet "Scénario RH innovant" | Ecrit en groupe et oral individuel |
| ACCOMPAGNEMENT A LA CONSTRUCTION DU DOSSIER "SCENARIO RH INNOVANT" | Via le projet "Scénario RH innovant" | Ecrit en groupe et oral individuel |
| SOUTENANCE ORALE DOSSIER "SCENARIO RH INNOVANT" | Via le projet "Scénario RH innovant" | Ecrit en groupe et oral individuel 30 min (15 min de présentation et 15 min d'échange avec le jury) |
| PILOTER LA FONCTION FORMATION | Via le projet "Piloter un projet RH" et en contrôle continu | Ecrit et oral individuel pour le dossier, et EDC BLOC 3 pour le contrôle continu |
| PILOTER LE RECRUTEMENT | Via le projet "Piloter un projet | Ecrit et oral individuel pour le |

| | | |
|--|---|--|
| | RH" et en contrôle continu | dossier, et EDC BLOC 3 pour le contrôle continu |
| PILOTER LES MOBILITES INTERNES – EXTERNES – INTERNATIONALES | Via le projet "Piloter un projet RH" et en contrôle continu | Ecrit et oral individuel pour le dossier, et EDC BLOC 3 pour le contrôle continu |
| LE LEADERSHIP | Via le projet "Piloter un projet RH" et en contrôle continu | Ecrit et oral individuel pour le dossier, et EDC BLOC 3 pour le contrôle continu |
| PILOTER LES PERFORMANCES ET LES REMUNERATIONS | Via le projet "Piloter un projet RH" | Ecrit et oral individuel |
| PILOTER LES DYSFONCTIONNEMENTS SOCIAUX | Via le projet "Piloter un projet RH" et en contrôle continu | Ecrit et oral individuel pour le dossier, et EDC BLOC 3 pour le contrôle continu |
| PILOTER LES TRANSFERTS DES SAVOIRS | Contrôle continu | Ecrit et oral – En groupe |
| ETAPES DE LA CONSTRUCTION D'1 PROJET RH | Via le projet "Piloter un projet RH" | Ecrit et oral individuel |
| Etude de cas BLOC 3 | | Ecrit 2 fois 3h30 |
| SOUTENANCE ORALE DOSSIER "PILOTER UN PROJET RH" | Via le projet "Piloter un projet RH" | Ecrit et oral individuel 40 min (20 min d'exposé et 20 min d'échange avec le jury) |
| GRAND ORAL | Via l'épreuve Grand Oral | Dossier écrit et oral individuel 1h20 (15 min de présentation + 45 min d'échange + 20 min de concertation sans la présence du candidat) |

FOCUS SUR LES DOSSIERS

1) RAPPORT DE DIAGNOSTIC RH

Le « Rapport de Diagnostic RH » est une épreuve pratique individuelle préparée sur plusieurs mois dont l'objectif est de produire un rapport professionnel présentant une préconisation à mettre en œuvre à partir de l'audit conduit dans le cadre des Ressources Humaines de l'organisation qui accueille l'apprenant en stage ou en alternance durant sa formation.

Modalités d'évaluation :

Evaluation du dossier écrit par un représentant du Certificateur selon les critères de la grille d'évaluation.

L'apprenant recevra en début de formation le détail des attendus pour cette épreuve

2) PROJET RH INNOVANT

L'épreuve prend la forme d'une proposition de mise en place d'une solution RH innovante - réelle ou simulée - au

sein d'une organisation, préparé à partir d'une veille sur les innovations RH et des études d'opportunité et de faisabilité réalisée en amont.

Evaluation du dossier écrit par le référent du centre de préparation. Evaluation de la soutenance orale individuelle sur une partie du projet tirée au sort, devant le référent du centre de préparation et un professionnel du secteur.

Objectif et contenu du dossier

L'objectif du « Scénario RH Innovant » est de présenter un dossier à un Jury professionnel, de faire comprendre la pertinence de la solution innovante proposée et de démontrer que les composantes organisationnelles, financières et humaines du projet ont été prises en compte.

L'apprenant recevra en début de formation le détail des attendus pour cette épreuve

3) PILOTAGE D'UN PROJET RH

Le Projet de Pilotage RH prend la forme d'un rapport écrit, présenté à l'oral dont la problématique est axée sur la mise en œuvre et la conduite d'un projet de ressources humaines, en cohérence avec la stratégie de développement de l'entreprise et ses enjeux RH.

Evaluation, par un auditoire professionnel réuni par le Centre de préparation, de l'exposé oral du projet de pilotage RH par le candidat et des réponses apportées aux questions du jury.

Contenu

Sur la base du cas concret de l'organisation qui l'a accueilli durant sa période de préparation à la certification, le candidat présente le contexte et un état des lieux des process existants, puis présente son projet RH, les objectifs visés, les moyens et procédures devant être mis en œuvre et les outils de suivi et de reporting mis en place.

Objectif et préparation

L'objectif de cette épreuve est de présenter un rapport à un Jury professionnel, à l'écrit et à l'oral, de faire comprendre l'utilité et l'intérêt de son projet, de démontrer que les solutions imaginées sont crédibles et que le candidat en maîtrise la mise en œuvre opérationnelle et pratique

L'apprenant recevra en début de formation le détail des attendus pour cette épreuve

FOCUS SUR LES EVALUATIONS COMPLEMENTAIRES

1) AUTO-EVALUATION

L'objectif de l'Auto Evaluation est de permettre au candidat d'estimer son degré de maîtrise de l'ensemble des compétences visées par la certification professionnelle.

L'apprenant renseigne dès le début de son entrée en formation puis tout au long du cycle son auto-évaluation en fonction des compétences qu'il a acquises via ses missions professionnelles, ses activités extra-professionnelles et ses mises en situations professionnelles simulées dans le cadre de sa formation. Il utilise la grille d'évaluation type.

Les compétences évaluées seront les même que celles évaluées durant la formation.

2) EVALUATION PROFESSIONNELLE

L'objectif de l'évaluation professionnelle est d'évaluer le degré de maîtrise des activités dans un contexte professionnel réel.

En début de cycle, le représentant de l'entreprise (tuteur, manager, maitre de stage) complète la fiche de poste de l'apprenant. A cette étape du cycle, il s'agit pour lui de renseigner en face de chaque compétence concernée, les missions qu'il compte confier à l'apprenant ainsi que le degré d'autonomie attendu.

Le « dossier de suivi des compétences acquises en entreprise » est complété en fin de période professionnelle par le

représentant de l'entreprise. Il comprend des grilles d'évaluation permettant de jauger ses capacités et compétences métiers, transverses et de savoir-être et de les justifier.

Les compétences évaluées seront les même que celles évaluées durant la formation.

3) GRAND ORAL

Le Grand oral s'appuie sur le Dossier Bilan qui prend la forme d'un dossier numérique, compilé par la plateforme Admtc.pro, qui comprend :

- Le CV actualisé de l'apprenant
- Le dernier diplôme obtenu
- La fiche de poste de l'apprenant
- Les grilles d'évaluation des épreuves de chaque bloc
- Les grilles d'évaluation professionnelle et d'auto-évaluation

Le Dossier Bilan est transmis aux membres du jury du Grand Oral, plusieurs semaines avant la date de la soutenance prévue, pour qu'ils en analysent les différents éléments et préparent les axes de questionnement.

Le Grand oral est l'occasion pour le candidat de justifier de l'acquisition de chaque compétence de la certification, en en décrivant le contexte de mise en œuvre, sur la base du Dossier Bilan présenté sous forme d'un PPT constitué d'une à deux diapositives par compétences.

Le jury, présidé par un représentant du certificateur, évalue les arguments du candidat et l'amène, le cas échéant, à détailler ses expériences.

A l'issue de son temps de concertation, le jury informe le candidat de son avis, tel qu'il sera proposé au Jury National de la Certification. En cas de non validation ou de validation partielle, le jury exposera les motifs de sa décision, les axes d'amélioration ainsi que les modalités de récupération des blocs non obtenus.

Modalités de validation du Titre

Les blocs sont obtenus de manière individuelle. La validation peut être totale ou partielle.

L'apprenant se verra attribuer la certification professionnelle et la délivrance du parchemin « Manager de Ressources Humaines » si le Jury de Certification valide l'acquisition des 3 blocs de compétences qui la compose.

En cas de validation partielle, une date de Grand Oral pourra être proposée aux apprenants concernés aux conditions cumulatives suivantes :

- Respecter un délai de minimum 6 mois pour se présenter au Grand Oral
- Présenter un dossier bilan enrichi