



ANNEXE VI

Modalités de Certification

PROCESSUS D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION

Le dispositif d'évaluation du Titre II « Responsable des Ressources Humaines » est construit à partir du référentiel métier et activités.

Il certifie que les stagiaires ayant suivi le cursus :

- sont capables d'exercer un certain nombre d'activités en autonomie totale ou partielle,
- détiennent les savoirs et les savoir-faire fondamentaux à l'exercice du métier
- ont acquis la posture requise par la fonction

Le Cahier des Charges du RNCP prévoit un dispositif articulé autour de plusieurs niveaux d'évaluation :

- des **évaluations individuelles** portant sur quatre modules de base du dispositif : droit social, formation, relations sociales et paie/rémunération
- une **évaluation collective** sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, ce domaine faisant l'objet d'une étude de cas « fil rouge » en sous-groupe tout au long du parcours
- un **rapport soutenu oralement** sur la fonction Ressources Humaines de l'établissement du stagiaire
- un **mémoire** sur la mission réalisée en entreprise (pilotage d'un projet RH). Le mémoire, évalué par un jury, doit être représentatif d'un niveau de cadre RH. A ce titre, il ne s'agit pas de réaliser un rapport de stage mais un mémoire professionnel reprenant une certaine structure et ayant une dimension stratégique, et faisant apparaître la valeur ajoutée du stagiaire dans sa conduite du projet RH.
- une **soutenance orale** du projet RH. Elle amène le candidat à montrer à quels résultats il est parvenu et permet à un jury d'apprécier la valeur de ces résultats. Le candidat doit assumer des risques qui résultent d'un choix personnel ou de la prise d'une position clairement définie.

Ces deux dernières productions sont réalisées individuellement.

- ▣ Enfin, l'ensemble du parcours de professionnalisation est **validé lors d'un exercice de « Grand Oral »**, qui permet aux stagiaires, à partir d'un sujet d'actualité RH tiré au sort et présenté devant un jury, de démontrer à la fois la prise de hauteur par rapport à la fonction, la capacité de synthèse et d'argumentation.
- ▣ **L'ensemble de ces évaluations est ensuite examiné par un Jury National** composé de professionnels RH, de Directeurs du Cesi et de partenaires sociaux ; il valide le parcours et accorde (ou non) le diplôme.
- ▣ Le cursus de formation prévoit 13,5 jours d'accompagnement destiné à l'acquisition par les stagiaires des méthodologies de mémoire (expression écrite, structure, présentation,...) et de soutenance orale.
- ▣ En cas de non validation d'une de ces étapes, des dispositifs de rattrapage sont prévus.

Vous trouverez ci-dessous une synthèse du dispositif d'évaluation des connaissances.

Type d'évaluation	Modules	Modalités
EVALUATIONS individuelles des MODULES	Droit du travail	20 questions QCM / 20 5 questions ouvertes / 20
	Formation	20 questions QCM / 20 5 questions ouvertes / 20
	Dialogue social	10 questions ouvertes / 20
		Etude de cas « négocier un projet RH »
	Rémunération	Retour par les stagiaires sur le système de rémunération dans leur branche
	Paie	Commentaire fiche de paie
EVALUATION collective des MODULES	GPEC	Etude de cas « fil rouge » collective
EVALUATIONS individuelles avec SOUTENANCES	Analyse fonction RH dans son organisme	Rapport et soutenance orale devant jury
	Mission RH (pilotage d'un projet RH)	Mémoire et soutenance orale devant jury
	Grand oral	Sujet d'actualité RH devant jury

L'organisme contribue à l'évaluation des participants grâce aux tuteurs sur **l'Analyse de la fonction RH** et sur **les projets RH** (objet du Mémoire). Ces évaluations des tuteurs permettent d'avoir un regard croisé sur les compétences des participants.

Le CESI met à votre disposition une grille d'évaluation des compétences (« évaluation à froid »).

EVALUATIONS par l'Organisme	Analyse fonction RH	Grille d'évaluation
	Mission RH	Grille d'évaluation
	Compétences métier	Grille d'évaluation « compétences métier » en entreprise