

EVALUATIONS CERTIFICATIVES TITRE DE NIVEAU 7 MANAGER DES RH 2025-2027

TITRE RNCP				MODULES AU CAMPUS	
BLOC DE COMPÉTENCES	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION CERTIFICATIVE	INTITULÉS MODULES	MODALITÉS D'ÉVALUATION PÉDAGOGIQUE
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE	A1. Définition et conception d'une stratégie RH en cohérence avec la politique générale de l'entreprise	C1. Assurer un dispositif de veille sur les évolutions de l'environnement de l'entreprise et d'audit interne, en définissant les besoins d'information, en sélectionnant des sources et les moyens de collecte, en réalisant des comparaisons entre les données collectées, en définissant et en organisant les moyens nécessaires à son exercice, afin d'en anticiper les impacts sur la fonction RH et proposer des axes d'amélioration.	M1. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Élaboration d'une stratégie Ressources Humaines (C1 à C6) Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction. A partir de données RH d'une organisation réelle ou fictive, de ses engagements RSE et inclusifs, de données réglementaires et sociodémographiques, d'une description des sources d'informations disponibles, le candidat : - élabore une stratégie RH en cohérence avec les données analysées issues de la veille, d'audit interne et les projets de changements identifiés, de la cartographie des métiers et des compétences, - justifie les orientations choisies	DISPOSITIF DE VEILLE ET D'AUDIT	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A1. Définition et conception d'une stratégie RH en cohérence avec la politique générale de l'entreprise	C2. Concevoir une cartographie des métiers et des compétences, en collaboration avec les relais managériaux, en déterminant les compétences techniques et comportementales requises, en identifiant les évolutions qui conduisent à l'obsolescence des hard skills des collaborateurs, en examinant les organigrammes, les plans de carrière et les plans de formation, en intégrant la prévention des risques professionnels, afin de mettre en place des stratégies de gestion des talents adaptées aux besoins futurs de l'organisation.		CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A1 et A2	C1, C2, C3, C4, C5, C6		OUTILS DE BUSINESS INTELLIGENCE POUR LA DÉCISION STRATÉGIQUE (IA)	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A1 et A2	C1, C2, C3, C4, C5, C6		DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL	CCF

Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A1. Définition et conception d'une stratégie RH en cohérence avec la politique générale de l'entreprise	C3. Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique générale, en tenant compte des résultats de l'analyse diagnostic et des enjeux spécifiques à la fonction, en favorisant les politiques inclusives dans le respect des caractéristiques et des moyens de l'organisation, en évaluant les impacts organisationnels et financiers, en intégrant les principes de la QVTC, afin de définir les orientations stratégiques à décliner en plan d'actions et de les présenter à la direction.	par une argumentation décrivant les objectifs et les moyens retenus, - construit et structure un plan d'actions RH incluant un plan de communication auprès des collaborateurs, - justifie chacune des dimensions du projet qu'il choisit en argumentant et en anticipant les difficultés possibles de mise en œuvre, - établit un tableau de bord qui permet de réaliser le suivi des performances du plan d'action.	STRATÉGIE RH	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A2. Déploiement du plan d'actions RH	C4. Conduire le déploiement du plan de communication interne RH en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise, en collaboration avec le service marketing et communication, en tenant compte du contexte du projet, en intégrant l'analyse des différents groupes cibles, en formalisant les changements à opérer, en favorisant une communication assertive et inclusive, en harmonisant le discours auprès des collaborateurs, en motivant chaque mesure par des avantages, en appuyant les valeurs de l'entreprise, afin de mobiliser les équipes et maintenir leur engagement.		PLAN DE COMMUNICATION INTERNE	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A2. Déploiement du plan d'actions RH	C5. Construire des indicateurs de performance RH, en configurant le SIRH selon les besoins spécifiques de l'entreprise, en assurant l'intégration du SIRH avec d'autres systèmes d'information de l'entreprise (comptabilité, ERP, etc.), en utilisant des tableaux de bord, en effectuant les analyses, afin d'obtenir une vision globale de la performance interne des différents services et de contribuer à l'amélioration des processus RH impactant les résultats.		DIGITALISATION DES PROCESSUS RH ET UTILISATION DU SIRH	CCF
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A2. Déploiement du plan d'actions RH	C6. Déployer un plan d'actions RH ou de transformation sociale en cohérence avec les budgets alloués, en mobilisant les moyens humains (dont les relais managériaux), en intégrant les enjeux de la politique RSE, de santé et sécurité et de QVTC, en formalisant les processus, en formant aux nouveaux usages, en analysant les freins, en adaptant ou corrigeant le plan d'actions, en anticipant les transitions professionnelles, numériques et écologiques afin de favoriser une transformation durable et inclusive de l'organisation.		PLAN D' ACTIONS OU DE TRANSFORMATION RH	CCF
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES	A6. Pilotage de l'administration du personnel	C11. Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le SIRH ou autre outil digital, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant au paramétrage, à	M2. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Supervision de la gestion	GESTION SOCIALE ET ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL	CCF

HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE		l'actualisation, à la fiabilité, et au respect du RGPD, en supervisant la paie et les déclarations sociales et fiscales, afin d'améliorer la gestion des données, d'assurer le respect des lois et réglementations du travail, et de minimiser les risques contentieux.	des Ressources Humaines (C7 à C15) Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction.		
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A6. Pilotage de l'administration du personnel	C11. Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le SIRH ou autre outil digital, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant au paramétrage, à l'actualisation, à la fiabilité, et au respect du RGPD, en supervisant la paie et les déclarations sociales et fiscales, afin d'améliorer la gestion des données, d'assurer le respect des lois et réglementations du travail, et de minimiser les risques contentieux.	A partir de données RH, de la politique générale de l'organisation, de la réglementation en vigueur, des évolutions des métiers, le candidat planifie et organise une concertation ou une négociation avec les représentants professionnels ou la direction de l'organisation ou les partenaires sociaux :	ADMINISTRATION DE LA PAIE	CCF
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A6. Pilotage de l'administration du personnel	C13. Conduire les mesures disciplinaires, en contrôlant les dossiers de nature litigieuse ou contentieuse, en s'appuyant sur les règles de droit et l'appui éventuel d'un conseil externe, en réalisant les entretiens, afin de respecter les obligations légales, de maintenir un environnement de travail équitable et sécurisé et de limiter les risques juridiques.	- Il analyse les revendications des parties prenantes, - Il expose les orientations stratégiques de l'entreprise au regard de sa situation économique et financière, - Il présente le reporting qui mesure les performances RH,	CONTENTIEUX, LITIGES ET MESURES DISCIPLINAIRES	CCF

Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A7. Pilotage du système d'évaluation de la performance	C14. Mesurer l'efficacité des différents volets opérationnels de la stratégie RH, à partir des tableaux de bord RH en contrôlant l'atteinte des objectifs RH, en analysant les indicateurs d'efficacité et de résultat, en calculant les indicateurs de ROI, en considérant les résultats de l'audit social, afin d'adapter les budgets alloués au plan d'actions. C15. Réaliser le reporting RH par domaine, en mesurant les écarts tant quantitatifs que qualitatifs, en examinant les analyses prédictives et stratégiques issues du SIRH, afin de fournir des insights stratégiques à la direction, d'aider à la prise de décisions et de mettre en œuvre des actions correctives.	- Il explique la démarche GEPP et de gestion des carrières inclusives et durables - Il élabore le plan de développement de compétences qui s'appuie sur l'analyse des besoins identifiés lors des évaluations annuelles et d'entretiens professionnels, - Il présente les risques contentieux et les mesures disciplinaires en cours, - Il propose des méthodes de résolution des conflits sociaux le cas échéant	SYSTÈME D'ÉVALUATION ET DE LA PERFORMANCE	CCF
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A4. Pilotage du dialogue social	C7. Conduire le dialogue social, en organisant les élections professionnelles, en animant les réunions avec les représentants professionnels et partenaires sociaux, en respectant les obligations légales, en gérant les conflits sociaux, afin de renforcer la cohésion, prévenir les désaccords et contribuer à l'amélioration du climat social. C8. Réaliser les consultations, les concertations et les négociations annuelles obligatoires (NAO) en identifiant les priorités, en analysant les capacités financières de l'organisation, en tenant compte de l'audit des rémunérations, en recueillant les revendications des salariés en termes de conditions de travail et de sécurité, de salaires, en intégrant la RSE et la diversité afin de garantir des accords équilibrés et durables.	A l'oral, il conduit les discussions et négociations portant sur : - Les choix opérés sur la digitalisation et/ou la simplification des processus de gestion administrative du personnel dans le SIRH, - Ou sur la révision des grilles salariales, des primes et du partage de la valeur ajoutée, - Ou sur le plan de développement des compétences envisagé, - Ou sur les innovations sociales conduisant à l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques portant sur la santé (physique et mentale) et la sécurité au travail (QVTC).	DIALOGUE SOCIAL	CCF
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES	A5. Pilotage de la politique de développement des ressources humaines	C9. Concevoir et piloter une démarche de GEPP et de gestion des carrières inclusives et durables, en utilisant les technologies digitales, en tenant compte des données recueillies lors des entretiens professionnels, en considérant le référentiel de compétences, en mettant à jour les fiches de poste et de fonctions	A l'oral, il conduit les discussions et négociations portant sur : - Les choix opérés sur la digitalisation et/ou la simplification des processus de gestion administrative du personnel dans le SIRH, - Ou sur la révision des grilles salariales, des primes et du partage de la valeur ajoutée, - Ou sur le plan de développement des compétences envisagé, - Ou sur les innovations sociales conduisant à l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques portant sur la santé (physique et mentale) et la sécurité au travail (QVTC).	DÉMARCHE DE GEPP ET GESTION DES TALENTS	CCF

D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE		dans le SIRH (en collaboration avec les managers de services), en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'élaborer le plan de développement des compétences, et d'adapter le capital humain de l'entreprise aux évolutions.			
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A5. Pilotage de la politique de développement des ressources humaines	C10. Administrer le processus d'appréciations et d'entretiens professionnels, en paramétrant les systèmes d'évaluation annuelle et continue dans le SIRH, en mettant en place les outils appropriés, en conseillant et appuyant les relais managériaux, en s'assurant du respect du cadre légal, afin de garantir une mesure précise et équitable des performances des employés.		PROCESSUS D'APPRÉCIATIONS ET D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS	CCF
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A6. Pilotage de l'administration du personnel	C12. Gérer la politique de rémunération en accord avec la direction générale et les valeurs de l'entreprise, en négociant avec les partenaires sociaux, en établissant les grilles de salaire, en développant des avantages sociaux et des systèmes de protection adaptés aux différents profils de salariés, en assurant la cohérence avec les réglementations sociales et fiscales, en favorisant l'équité et la transparence afin de promouvoir l'implication, la performance économique et fidéliser les collaborateurs.		POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	CCF
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8 et A9	C16, C17, C18, C19, C20, C21	M3. Mise en situation professionnelle réelle ou fictive/Développement de la marque employeur (C16 à C21) Le candidat prépare un dossier professionnel écrit ayant vocation à être présenté au comité de direction. A partir de données RH d'une organisation réelle ou fictive, de ses concurrents de ses orientations générales, de ses	STRATÉGIE DE COMMUNICATION DE L'ENTREPRISE (on-line/off-line)	CCF

Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8. Pilotage de l'expérience candidat	C17. Superviser la stratégie de sourcing des candidats, en définissant les cibles en fonction des besoins RH, les canaux d'acquisition, en favorisant la cooptation, en structurant les process de recrutement, en mobilisant l'IA et des moyens humains afin déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences.	engagements RSE et inclusifs, des directives du service communication et marketing le candidat : - élabore une proposition de valeur employeur alignée sur les principes fondamentaux et la culture de l'entreprise avec l'aide d'outils digitaux. - détermine les canaux de diffusion des messages selon les cibles - intègre une stratégie de sourcing alignée sur les valeurs et les besoins de l'organisation - élabore le process de recrutement - Formalise la politique de on boarding, off boarding, de gestion des talents et de rétention. - organise des entretiens individuels pour discuter des	SOURCING DES CANDIDATS	CCF
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8 et A9	C16, C17, C18, C19, C20, C21		RSE ET INCLUSION (handicap, maintien dans l'emploi, interculturalité et diversité)	CCF

Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A9. Pilotage de l'expérience collaborateur	C20. Piloter la mise en place de politiques de flexibilité du travail, en analysant l'organisation du temps de travail et de la collaboration en mode hybride, en favorisant le partage de l'information, en luttant contre les discriminations, en évaluant la sécurité des données, afin de s'assurer de l'adéquation entre collaborateur et organisation distancielle et de favoriser l'équilibre personnel/professionnel. C21. Elaborer une politique de QVTC dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise, en collaboration avec les instances représentative du personnel, en analysant les indicateurs de climat social, en appliquant des stratégies dynamiques de collaboration, en promouvant l'équité et la durabilité, en administrant des enquêtes, en accompagnant les relais managériaux afin de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.	performances et des potentiels identifiés - prépare les communications internes qui démontrent des potentialités de développement au sein de l'entreprise (opportunités de carrière, successions, formations, équilibre vie professionnelle et vie personnelles) - planifie un plan de développement des aspirations individuelles - construit un plan de carrière incluant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. - automatise les procédures administratives	QVTC ET FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL (notion de pénibilité)	CCF
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8. Pilotage de l'expérience candidat	C16. Définir une politique de marketing RH, dans le respect des orientations générales de l'entreprise, de sa culture et de ses valeurs, en s'appuyant sur les outils d'IA, en collaborant avec les différents services de l'organisation, en administrant des enquêtes, en identifiant les persona salariées, en créant des contenus engageants et inclusifs sur les différents médias, afin d'accroître la réputation de l'entreprise et de renforcer son attractivité.		POLITIQUE MARKETING RH	CCF
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8 et A9	C16, C17, C18, C19, C20, C21		ÉVÉNEMENT RH (team building, ambassadeurs, forums, etc.)	CCF
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A9. Pilotage de l'expérience collaborateur	C18. Intégrer l'expérience collaborateur dans les processus de l'entreprise, en élaborant l'on boarding et le off boarding, en définissant les différentes étapes et modalités de mise en œuvre, en anticipant les échéances, en automatisant les procédures administratives dans le SIRH, en programmant des rendez-vous individuels, en favorisant les interactions entre salariés, afin de		EXPÉRIENCE COLLABORATEUR	CCF

		sécuriser les parcours professionnels et d'améliorer la satisfaction des collaborateurs entrants et /ou sortants.			
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A9. Pilotage de l'expérience collaborateur	C19. Favoriser le développement de carrière, en identifiant les salariés susceptibles d'évoluer dans l'entreprise, en prenant en compte les mutations des métiers et de leur environnement, en appliquant le programme de professionnalisation, en accompagnant aux reconversions et à la mise en place de stratégies de succession, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'assurer la continuité de la gestion des talents et d'accroître la performance économique et sociale dans l'entreprise.		DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET MUTATION DES MÉTIERS	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10. Piloter une équipe RH	C22. Organiser l'activité du service RH en prenant en compte les orientations générales de l'entreprise, en s'assurant de l'adéquation des moyens humains, en planifiant et en répartissant le travail à produire, en déléguant une part des activités opérationnelles, en fixant des objectifs, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin de créer un environnement de travail favorable à l'optimisation de l'efficacité opérationnelle.	M4 - Mise en situation professionnelle : organisation du service RH et évaluation de l'équipe (C22 à C25) A partir d'une situation réelle reconstituée présentant l'organisation et ses composantes (moyens, mode de management, politique salariale), le candidat propose un schéma général d'organisation permettant de mener à bien les projets RH et de faciliter l'acceptation de changements.	MANAGEMENT	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A11. Accompagnement au changement	C25. Accompagner les équipes à gérer les perturbations en rebondissant après des défis, en collaboration avec des partenaires internes et/ou externes, en cultivant une attitude positive envers l'échec en le considérant comme une opportunité, en assurant une fonction de soutien, de régulation et de médiation, en gérant les phases de doutes, de stress et d'anxiété liées au changement afin de développer la résilience organisationnelle.		ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10 et A11	C22, C23, C24, C25	Dans l'organisation projetée, le candidat : - mobilise des méthodes managériales agiles, des moyens et des solutions digitales. - constitue son équipe à partir d'une analyse des missions et actions à engager dans un climat favorable. - il répartit des missions et	GESTION DE PROJETS COMPLEXES	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A11. Accompagnement au changement	C24. Promouvoir l'utilisation des outils de data science et de l'IA dans les pratiques professionnelles de manière responsable et sécurisée, en assurant une formation continue des équipes, en veillant au respect des dimensions éthiques et humaines dans l'utilisation des technologies afin d'encourager la culture d'apprentissage et d'innovation.		OUTILS DE DATA SCIENCE ET DE L'IA	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10 et A11	C22, C23, C24, C25		LEADERSHIP ET COACHING	CCF

Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10. Piloter une équipe RH	C23. Favoriser l'intelligence collective en mobilisant des méthodes agiles, en facilitant les échanges et les synergies, en encourageant les prises d'initiatives, en pratiquant une communication adaptée au projet et au public, en insufflant ses savoirs et savoir-faire, afin de donner du sens à la stratégie, de prévenir les conflits et de maintenir l'engagement des employés.	activités en fonction des compétences des membres de son équipe - identifie des éléments de l'organisation qui sont impactés par les innovations technologiques	INTELLIGENCE COLLECTIVE	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10 et A11	C22, C23, C24, C25	- conçoit un plan d'animation des équipes en utilisant des méthodes agiles, en adaptant la communication interne	ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE EN RESSOURCES HUMAINES	CCF
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10 et A11	C22, C23, C24, C25	- propose un appui au quotidien et spécifique lors de phases sensibles ou complexes en organisant et en encourageant les échanges, les retours d'expérience et l'interactivité entre les équipes - élabore une méthode d'anticipation et de résolution de conflits qui permet de traiter les plaintes et les différends de manière équitable et confidentielle	NEUROMANAGEMENT	CCF
Bloc 1, 2, 3, 4	A1 à A11	C1 à C25		MÉMOIRE PROFESSIONNEL (dont préparation et méthodologie)	mémoire individuel + soutenance individuelle
Bloc 1, 2, 3, 4	A1 à A11	C1 à C25		Formation professionnelle en entreprise Communication interpersonnelle Créativité au service des RH Pratice your HR English	Aucune

Bloc 1, 2, 3, 4	A1 à A11	C1 à C25		PROJET PROFESSIONNEL PERSONNEL (dont préparation et méthodologie)	dossier individuel
Bloc 1, 2, 3, 4	A1 à A11	C1 à C25		Formation professionnelle en entreprise Communication interpersonnelle Créativité au service des RH Pratice your HR English	Aucune
Bloc 1 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DES L'ENTREPRISE	A1 à A2	C1 à C6		ÉPREUVE DE SYNTHÈSE (1 par bloc)	Mise en situation professionnelle réelle ou fictive (dossier collectif + soutenance individuelle)
Bloc 2 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES D'ÉVALUATION L'ENTREPRISE	A4 à A7	C7 à C15			
Bloc 3 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES SOCIAL'ENTREPRISE	A8 à A9	C16 à C21			
Bloc 4 – MANAGER LE SERVICE RH	A10 à A11	C22 à C25			

La totalité des blocs doit être validée pour obtenir la certification. Outre la validation des évaluations finales, la certification peut s'acquérir par capitalisation des blocs de compétences. Chacun des blocs représente un ensemble cohérent et homogène pouvant être acquis indépendamment des autres. Un certificat de validation propre à chaque bloc est remis au candidat en cas de validation partielle.

Compétences évaluables en milieu professionnel

Capacité à émettre un avis constructif sur un projet, des informations.

Capacité à prendre du recul.

Capacité à faire émerger des idées nouvelles

Capacité à penser collectif, à renforcer la cohésion. "Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin"

Capacité à s'intégrer au sein d'une équipe, à collaborer en bonne intelligence et fédérer l'équipe pour atteindre un objectif commun

Capacité à savoir prendre du recul pour analyser ses émotions et celles des autres pour ne pas les subir.

Capacité à se mettre au service de l'entreprise, de ses collègues mais aussi capacité à se mettre au service du client.

Capacité à argumenter et contre argumenter, à vendre ses idées, à convaincre.

Capacité à écouter, rebondir et interagir.

Capacité à s'adapter à des personnes, à des situations changeantes, en évolution.

Capacité à être proactif, audacieux, force de proposition, aller vers le Maître d'Apprentissage.

Capacité à s'exprimer clairement, à délivrer un message précis, concis, structuré et clair.

Capacité à être autonome (agir seul)

Capacité à se faire confiance et à avoir confiance en l'autre.

Capacité à voir le chemin pour atteindre l'objectif.

Capacité à prioriser, à identifier les choses essentielles des autres qui le sont moins.