


# Le règlement du référentiel d'évaluation :

 <b>Académie du RECRUTEMENT</b>	<b>Règlement du référentiel d'Evaluation</b>	<b>Création : Aout 2020</b>
	<b>ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEURS RECRUTEMENTS</b>	<b>Mise à jour :</b>

## 1. Modalités d'évaluation

Les compétences des apprenants sont évaluées par un jury au vu :

- Des mises en situations pratiques/ateliers : elles permettent d'évaluer les compétences acquises directement en situation de travail, réelle ou reconstituée. Pour qu'un enseignement soit efficace, il faut concrétiser à travers des situations que chaque apprenant doit résoudre à son niveau.
- Des évaluations QCM passées en cours de formation
- Des prises de parole thématique : évaluation sur la qualité des informations données, vocabulaire précis.
- D'un livret individuel faisant état des pratiques professionnels du candidat examiné par le jury.

Des évaluations formatives sur les compétences à acquérir et sur les attitudes sont réalisées sur chaque module et sur chaque jour.

Les différents documents d'évaluation (résultats des cas pratiques, QCM, rédaction offre d'emploi, mises en situation) viennent s'ajouter au dossier personnel de l'apprenant.

Le jury d'évaluation est chargé de l'analyse des dossiers individuels et rend la décision sur l'acquisition des compétences.

L'évaluation est continue et certificative.

## 2. Livret individuel de suivi des compétences

Le dossier individuel de formation doit être utilisé par tous les formateurs et renseigné tout au long de la formation, garantissant ainsi un suivi régulier durant la formation et un ajustement sur chaque module de formation. Ce livret permet également à l'apprenant de porter un jugement sur sa progression dans l'acquisition des compétences visées.

## 3. Critères d'évaluation

Trois niveaux d'acquisition de compétences coexistent : acquis, à parfaire, et non acquis.

- La validation intervient lorsque l'apprenant obtient la mention « Acquis ».
- La mention « A parfaire » signifie que l'apprenant doit revoir un ou plusieurs modules identifiés par le formateur et repasser le QCM sur la partie non acquise.
- La mention « Non acquis » oblige l'apprenant à revoir l'ensemble des modules et bénéficie d'un parcours personnalisé par un formateur pour identifier précisément les compétences à refaire.

Tout manquement à un module entraîne la non-acquisition de la compétence.

Le référentiel des activités et des compétences est conçu de façon telle que, pour obtenir le certificat, l'apprenant doit réussir toutes les compétences du référentiel selon la performance attendue au seuil du marché du travail.

#### **4. Nature de l'évaluation**

Les évaluations des compétences sont réalisées à partir :

- Des mises en situations professionnelles
- Des cas pratiques
- Des QCM
- Des interrogations orales
- Des productions de documents

Les évaluations liées à l'attitude sont réalisées à partir de :

- L'observation de l'apprenant dans les mises en situation et dans l'ensemble des activités pédagogiques. Le formateur est en mesure d'observer et de questionner l'apprenant pour obtenir et interpréter l'information.
- Le jugement du formateur demeure la toile de fond de l'ensemble du processus d'évaluation.

#### **5. Déroulement de l'évaluation :**

##### **a) L'autoévaluation et définition des attentes des participants**

Dès son arrivée, l'apprenant est mis en situation à partir de jeux de rôles permettant de s'autoévaluer d'une part et, pour le formateur, d'identifier et de comprendre les points essentiels à travailler.

##### **b) L'autoévaluation accompagnée**

Le formateur accompagne la verbalisation des apprenants. Le formateur a pour mission d'aider l'apprenant à trier tout ce qui est évoqué et réalisé. Empathique, il écoute activement ce qui est dit et peut ainsi poursuivre la construction du parcours en accord avec l'apprenant. Le formateur doit évaluer :

- Les compétences maîtrisées
- Les compétences à travailler

Le jugement porté sur la maîtrise de la compétence peut permettre de repérer des améliorations souhaitées ou des difficultés de l'apprenants. Il conduit à revoir certaines notions de base et à ajuster la démarche de formation. C'est également le moyen de constater que l'apprenant maîtrise l'ensemble de la compétence, qu'il est capable de transférer les apprentissages dans différentes situations professionnelles ;

### c) L'évaluation écrite

Certains modules donnent lieu à un travail personnel corrigé par le formateur, c'est le cas du Module Processus de recrutement, avec la rédaction des offres d'emploi, après avoir suivi les conseils théoriques de cette partie. Cette évaluation est matérialisée par une correction individuelle s'appuyant sur une grille d'évaluation et remise à l'apprenant.

Autre évaluation, le cas pratique sur la « sélection des CV » procure également à l'apprenant une notion de compréhension sur l'acquisition attendue de cette compétence.

### d) L'évaluation en fin de module thématique

Le formateur propose en fin de formation un QCM : il s'agit d'un test de questions à choix multiples pour s'assurer que l'apprenant a intégré les principales notions énoncées dans la formation.

## 6. Jury d'évaluation

Le Jury de la formation « Accompagner les entreprises dans leurs recrutements » est composé du :

- Responsable de formation
- Responsable des systèmes d'informations et des outils digitaux
- A minima, de deux professionnels confirmés, référents dans le domaine du recrutement et des ressources humaines.

Les engagements des membres du Jury :

- Être un professionnel du secteur concerné par la certification ;
- Respecter un certain nombre de principes déontologiques : neutralité, objectivité, égalité de traitement, confidentialité, solidarité entre membres de jury
- S'approprier les modalités et les outils de validation.
- Le jury constitué de professionnels et de consultants est mobilisé pour l'évaluation finale et la remise de l'attestation.

## 7. Gestion des échecs

Les apprenants qui n'ont pas validé l'ensemble des compétences devront refaire les mises en situation, les études de cas, le cas échéant, les QCM. Avant cela, ils échangeront avec les formateurs afin d'identifier les échecs et se préparer de nouveau à l'acquisition des compétences.

En cas de nouvel échec, ils devront, de nouveau, suivre entièrement la formation.

Un constat d'échec peut être suivi d'une démarche de récupération où l'apprenant bénéficie d'une seconde chance grâce à un enseignement correctif. L'obtention du certificat est conditionnelle à l'acquisition de toutes les compétences.