

# **POLITIQUE ET PRATIQUES DE FORMATION MASTER DRH SORBONNE 2015**

- 1) Le DRH de l'entreprise dans laquelle vous êtes apprenti depuis un an a appris à vous connaître et apprécie votre travail. Il a pu remarquer que vos suggestions étaient souvent pertinentes. Il vous sollicite donc et vous fait la proposition suivante : vous devez lui soumettre un projet de formation pour lequel vous aurez identifié, dans le contexte de l'entreprise, la valeur ajoutée qu'il pourrait avoir, les modalités de sa réalisation, le coût de mise en œuvre, les résultats attendus. Bref, lui établir le cahier des charges d'une action de formation qui lui démontrera, il n'en est pas toujours très convaincu, que la formation est un véritable outil pour une politique RH. Vous rédigez le cahier des charges de l'action en prenant soin de le contextualiser (par rapport à votre entreprise ou à la partie d'entreprise au sein de laquelle vous avez travaillé) et de faire apparaître les conditions de faisabilité et de réussite.
  
- 2) Vous avez candidaté pour un emploi de responsable formation. Le DRH vous reçoit. Il vous demande de lui préciser ce que peuvent être les indicateurs pertinents pour piloter un service formation. Et vous donne 5 mn pour en lister 5 à 10 dans l'ordre de pertinence.
  
- 3) En quoi le travail que vous avez réalisé pendant ce semestre sur la formation professionnelle peut-il, ou pas, contribuer à votre professionnalisme dans vos futures fonctions RH ?

**2 Heures – Toute documentation autorisée**

**Critères d'évaluation :**

- capacité à défendre des propositions opérationnelles, argumentées et contextualisées ;
- capacité à mettre en place des outils simples et efficaces ;
- capacité à avoir une posture réflexive.