

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

### 5 – REFERENTIEL RESPONSABLE D'ENTREPRISE D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (NIVEAU 6)

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

La certification est déclinée en 4 blocs de compétences indépendants :

1. Manager les équipes, développer les relations humaines
2. Elaborer, manager un projet social et solidaire
3. Piloter les moyens économiques et financiers
4. Conduire la stratégie globale d'une entité et sa mise en œuvre.

Chaque bloc est validé par des épreuves diversifiées destinées à vérifier les compétences visées, et donne lieu à la délivrance d'un certificat. L'obtention globale de la certification nécessite la validation des 4 blocs de compétences **et** celle d'une épreuve finale (mémoire de fin de formation et présentation d'un livret des capacités managériales) écrit et soutenance orale devant le jury de certification du titre.

Dans le cadre d'un dossier en VAE, le candidat doit valider l'ensemble des blocs de compétences, en présentant son parcours professionnel par un dossier écrit et étayé de preuves, suivi d'une soutenance orale devant le jury de certification.

#### **Candidats en situation de handicap :**

Tout candidat peut saisir les référentes H+ d'Arobase pour aménager les conditions de déroulement de la formation ainsi que les modalités d'évaluation et obtenir si besoin l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation finale.

Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations sont adaptés aux différentes situations. En respectant les spécifications du présent référentiel, à la demande des candidats concernés, le format de la modalité peut être adaptée.

Sur avis circonstancié des référentes H+ et des responsables de formation, le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation :

- dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat, et
- si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat.

Dans le cadre de la conception universelle d'apprentissage, la Direction d'Arobase s'engage à poursuivre l'élaboration des modalités inclusives de formation permettant une évolution du format des référentiels et des modalités d'évaluation, et à préciser le cadre des aménagements effectués.

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 1 : Manager les équipes, développer les relations humaines</b>			
A1. Analyse de l'évolution des métiers et des compétences requises dans l'économie sociale et solidaire	C1.1 Analyser les données, l'évolution des métiers et des compétences nécessaires à l'encadrement des entreprises dans l'Économie Sociale et Solidaire, afin de repérer les exigences des employeurs et des financeurs, en organisant une veille d'informations sur ces évolutions.	<p><b>Contrôle continu 1</b></p> <p>Note écrite (5 pages) comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les chiffres clés socio-économiques concernant l'ESS,</li> <li>- L'évolution des métiers et les exigences des employeurs en termes de compétences,</li> <li>- Les textes réglementaires utiles.</li> </ul> <p>Travail possible en sous-groupes (2 à 3 participants) basé sur des recherches documentaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le choix des méthodes de recherche, de traitement des données est adapté au contexte, et permet d'analyser l'évolution des métiers et des compétences ESS.</li> <li>- Le candidat présente clairement et hiérarchise les types requis de postes d'encadrement et les compétences attendues.</li> </ul>
A2. Identification de la place et du rôle d'encadrant ou de cadre ESS	C1.2 Structurer une vision d'ensemble pour approfondir son projet professionnel et comprendre les enjeux de la formation, par des échanges avec d'autres professionnels (interviews) et des investigations personnelles.	<p><b>Contrôle continu 2</b></p> <p>Lister et justifier les compétences nécessaires à la fonction recherchée en s'appuyant sur les valeurs et les caractéristiques de l'ESS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir de son projet personnel, l'apprenant identifie la place et le rôle d'encadrant.</li> <li>- Il établit/confirme le lien avec les attendus et les compétences visés par la formation.</li> </ul>
A3. Construction de son identité professionnelle	C1.3 Analyser son identité professionnelle, en maîtriser les composantes afin d'affirmer et d'adapter sa posture en situation de management, par l'utilisation des résultats de tests d'auto évaluation.	Réalisation d'un pitch écrit et présentation individuelle orale de son parcours.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- À partir des cadres de références de l'identité professionnelle, (tests d'auto-évaluation) l'apprenant définit et exprime clairement sa propre identité.</li> <li>- Il effectue une analyse réflexive de son intervention et se fixe des objectifs de progrès.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A4. Gestion des Relations interpersonnelles et des moyens de communication</p>	<p>C1.4 Gérer, réguler les relations interpersonnelles, afin de prévenir les difficultés issues d'équipes pluridisciplinaires par l'utilisation d'outils adaptés de communication.</p>	<p><b>Contrôle continu3</b>                  - Épreuve de connaissances sur les techniques de communication verbale et non verbale (individuelle)                  - Jeux de rôle d'entretien (manager/ collaborateur) à partir de mises en situation concrètes.</p>	<p>L'apprenant démontre en situation ses qualités de manager :                  - Adopte une posture d'assertivité                  - Applique des techniques de médiation (écoute active, reformulation, respect du temps de parole...)                  - Pratique le « feed-back ».</p>
<p>A5. Animation, régulation de groupes</p>	<p>C1.5 S'affirmer en tant que manager/ entrepreneur au sein et vis-à-vis d'une équipe ou de partenaires, par la maîtrise des techniques d'animation et de régulation d'un groupe.</p>	<p><b>Étude de cas</b> permettant de :                  - Diagnostiquer le fonctionnement d'une équipe,                  - D'affirmer son style de management par rapport à la situation,                  - De proposer toute action concourant au développement des compétences des collaborateurs et à la conduite du changement.</p>	<p>- Utilisation des techniques d'animation et de régulation de groupes adaptée aux situations.                  - Dimensions et rôles en équipe affirmés : être présent à soi et aux autres, clarté et aisance dans la communication.</p>
<p>A6. Management d'équipe</p>	<p>C1.6 Diagnostiquer le fonctionnement d'une équipe afin d'identifier les leviers d'action pour développer la coopération et la cohésion d'équipe, nécessaire à l'adaptation au changement.</p>	<p>Travail individuel écrit de 8/10 pages, correction par le jury d'évaluation du bloc.</p>	<p>- Appréciation claire des enjeux d'acteurs et du fonctionnement d'une équipe.                  - Cohérence des modalités proposées pour favoriser la coopération et les compétences collectives au sein d'une équipe.</p>

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 2 : Élaborer, manager un projet social et solidaire</b>			
A7. Analyse des données et des besoins sociaux d'un territoire cible	C2.1 Exploiter les données socio-économiques d'un territoire, afin d'identifier des besoins sociaux peu ou mal satisfaits, en mobilisant les sources et les moyens d'informations nécessaires, notamment le cadre réglementaire de l'analyse des besoins sociaux ABS (décret n° 2016-824 du 21 juin 2016).	<b>Contrôle continu 4</b> Note de synthèse ABS sur les mutations socio-économiques d'un secteur d'activités. Écrit d'environ 15 pages construit sur la base de sources documentaires. Travail possible en sous-groupes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitation rigoureuse et ciblée des données recueillies.</li> <li>- Maîtrise de la méthodologie d'analyse des besoins sociaux.</li> <li>- Mise en évidence des écarts entre besoins sociaux, réponses et dispositifs existants.</li> </ul>
A8. Repérage des offres existantes et des parties prenantes du projet	C2.2 Repérer les offres concurrentes ou analogues et les dispositifs de prise en charge (ou non) par les pouvoirs publics, afin d'identifier les bonnes pratiques et les leviers de différenciation, en élaborant une cartographie des parties prenantes.	<b>Dossier d'étude</b> sur la faisabilité d'un projet entrepreneurial dans ses différentes dimensions :  <b>1.</b> Cartographie des concurrents et des parties prenantes au projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les offres concurrentes sont répertoriées par des indicateurs pertinents de comparaison.</li> <li>- La cartographie des parties prenantes permet d'identifier le potentiel d'innovation et/ou de différenciation.</li> </ul>
A9. Construction/rénovation d'une offre de services, en lien avec les spécificités de l'ESS	C2.3 Structurer une offre de services en : - segmentant les besoins sociaux exprimés - définissant les critères adaptés de l'offre - élaborant un prototype ou un test de projet, auprès de cibles potentielles, par le recours à différentes méthodes d'investigations.	<b>2.</b> Structuration d'une offre de services adaptée aux cibles  <b>3.</b> Élaboration d'un prototype et test de l'offre auprès des cibles potentielles et des usagers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les caractéristiques de l'offre sont adaptées aux segments d'usagers et présentent un caractère distinctif.</li> <li>- Les méthodes de test (enquête quantitative avec traitement statistique ou enquête qualitative avec analyse de contenu) sont maîtrisées et permettent de finaliser l'offre de services.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

A.10 Mise en place d'une stratégie marketing et d'un plan d'action opérationnel	C2.4 Mettre en place une stratégie marketing adaptée au contexte, en utilisant la méthodologie du Social Business Canvas, afin d'avoir une vision globale du projet (parties prenantes, création et architecture de valeur, ressources clefs....).	<b>4.</b> Élaboration d'une stratégie marketing utilisant le modèle Social Business Canvas	- La proposition de valeur traduit les attentes des parties prenantes, les bénéfices attendus de l'offre et les ressources clefs mobilisables.
	C2.5 Concevoir les composantes d'un plan d'action : service/prestation, tarif/prix, modalités d'accès, communication, afin d'assurer la faisabilité opérationnelle du projet, en référence aux 4P du marketing adapté au secteur social.	<b>5.</b> Définition des composantes du plan d'action marketing et du business plan	- Les composantes du plan d'action marketing sont hiérarchisées et conformes à la stratégie : cohérence des cibles visées, accès aux services, prix des prestations, actions de communication. - Le Business plan prévu est complet, et construit sur des hypothèses réalistes.
A11. Évaluation et mesure de l'impact social du projet	C2.6 Mettre en place le système de contrôle qualité pour évaluer l'impact social interne et externe de son action, en référence aux normes en vigueur.	<b>6.</b> Proposition d'un système de contrôle qualité pour évaluer l'impact social du projet, en référence aux normes en vigueur  Dossier d'étude de faisabilité d'un projet ESS d'environ 50 pages, travail écrit possible en binôme. Soutenance orale individuelle devant jury d'évaluation du bloc.	- Le système de contrôle qualité définit et intègre des indicateurs d'impact social du projet. - Il tient compte des normes qualité applicables et en vigueur.

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 3 : Piloter les moyens économiques et financiers</b>			
A12. Diagnostic de la situation globale d'une entreprise ESS	C3.1 Définir la stratégie globale d'une entreprise, afin de fixer les objectifs et les moyens nécessaires à son développement, en utilisant la méthodologie et les outils de diagnostic stratégique d'une Organisation.	<p><b><u>Dossier Simili (serious game)</u></b> Jeu de simulation de pilotage stratégique, conçu et animé par Arobase. Il s'agit de :</p> <p><b>1. Définir une stratégie de développement</b> comprenant un diagnostic et un plan d'action remis en début de jeu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projet d'entreprise,</li> <li>- Diagnostic de situation,</li> <li>- Objectifs, moyens prévus, politiques fonctionnelles (production, qualité, personnel, marketing, finances).</li> </ul>	<p><b>a)</b> Les choix stratégiques sont construits à partir de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'analyse de l'environnement externe (menaces/opportunités) et les facteurs clefs de succès requis,</li> <li>- les valeurs, buts-finalités et objectifs des dirigeants,</li> <li>- le diagnostic interne de l'entité (forces/faiblesses) et les écarts par rapport au contexte.</li> </ul> <p><b>b)</b> Le plan de développement précise les moyens nécessaires et un chiffrage des objectifs à 5 ans.</p>
A13. Élaboration d'un budget prévisionnel d'activités	C3.2 Construire un budget pluriannuel, à partir d'une analyse des coûts d'activité et de structure, afin d'anticiper les besoins de financement en utilisant les documents de gestion comptable et financière (Résultat, bilan, trésorerie).	<p><b><u>Contrôle continu 5</u></b></p> <p><b>2.</b> À partir des différents ratios, faire un diagnostic financier de situation. Construire un budget prévisionnel et les tableaux de bord de suivi.</p>	Les documents de gestion sont analysés et permettent d'élaborer les tableaux de bord de gestion nécessaires aux différentes simulations.
A14. Construction d'un système d'information et de pilotage de la performance	C3.3 A partir des choix stratégiques opérés, prévoir et mettre en œuvre les moyens humains, techniques et économiques adéquats afin d'assurer la rentabilité de l'unité, en mettant en place les outils de pilotage et de suivi de la performance.	<p><b>3.</b> Prendre les décisions nécessaires compte tenu du diagnostic et des résultats obtenus (positionnement concurrentiel, compte de résultat, bilan et trésorerie prévisionnels).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'analyse des écarts entre les actions prévues et celles réalisées intègre l'ensemble des facteurs explicatifs de situation.</li> <li>- Les décisions d'adaptation de la stratégie et des moyens sont justifiées et cohérentes.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A15. Reporting auprès de sa hiérarchie ou de ses commanditaires, des activités et des résultats obtenus</p>	<p>C3.4 Analyser les résultats obtenus et les écarts, afin de proposer les décisions correctrices et de rendre compte à sa hiérarchie, par un reporting des activités et des moyens engagés.</p>	<p><b>4.</b> En fin de simulation, élaborer un <b>rapport d'activités</b>, justifier les écarts auprès de la direction, évaluer la stratégie, les moyens déployés, et les perspectives. Jeu se déroulant sur quatre jours, en équipes de 2 à 3 participants ; évaluation construite sur la base d'un indice de performance calculé par le logiciel et une soutenance orale devant le jury d'évaluation du bloc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le rapport présenté analyse les points faibles et les points forts de la stratégie choisie, les moyens engagés et les résultats obtenus.</li> <li>- Les arguments sont explicites et justifient avec sincérité des réussites et/ou des échecs.</li> <li>- Les perspectives d'avenir sont réalistes et adaptées à la situation.</li> <li>- Le rapport et la soutenance orale répondent aux critères d'un travail de manager/ entrepreneur social.</li> </ul>
<p>A16. Gestion et évaluation de la spécificité des établissements sociaux et médico-sociaux</p>	<p>C3.5 Analyser les comptes administratifs et de gestion des Ets sociaux et médico-sociaux afin d'identifier les composantes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), afin de réussir la négociation auprès des autorités sanitaires.</p>	<p><b><u>Contrôle continu 6</u></b> À partir de données réelles d'un Ets social et médico-social, élaboration d'un CPOM et mise en situation orale de la négociation du financement. Évaluation par un binôme composé d'un dirigeant médico-social et du référent Arobase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le plan pluriannuel d'objectifs et de moyens est complet et réaliste : respect de la méthodologie, faisabilité des objectifs, du planning, des moyens prévus et des ressources allouées.</li> <li>- Les arguments de négociation sont précis et justifiés.</li> </ul>

---

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 4 : Conduire la stratégie globale d'une entité et sa mise en œuvre</b>			
A17. Diagnostic et élaboration d'une stratégie de développement	<p>C4.1 Effectuer le diagnostic stratégique d'une entité afin d'assurer son développement, en utilisant les outils du management stratégique et des organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir son positionnement dans l'écosystème,</li> <li>- Évaluer ses compétences distinctives,</li> <li>- Analyser le fonctionnement interne, et les ressources disponibles,</li> <li>- Expliciter les enjeux des parties prenantes,</li> <li>- Poser une problématique stratégique,</li> <li>- Identifier et évaluer des scénarii d'évolution.</li> </ul>	<p><b>Cas de synthèse en stratégie et management</b> d'une organisation de l'ESS, acquis sous licence (environ 30 pages) nécessitant de :</p> <p><b>1.</b> Rédiger un diagnostic stratégique complet de la situation exposée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le système des Buts-Objectifs-Moyens des dirigeants</li> <li>- L'identification des domaines d'activités stratégiques DAS</li> <li>- L'analyse du réseau relationnel</li> <li>- Le positionnement stratégique</li> <li>- L'énoncé de la problématique</li> <li>- La formulation des scénarii, les choix stratégiques possibles.</li> </ul>	<p>La méthodologie du diagnostic stratégique, les outils sont maîtrisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les buts-objectifs-moyens des dirigeants sont analysés et mis en cohérence (ou non),</li> <li>- La segmentation des domaines d'activités stratégiques est justifiée</li> <li>- Le réseau relationnel (Modèle de Porter) évalue le pouvoir des acteurs et les facteurs clés à maîtriser,</li> <li>- Le positionnement stratégique est caractérisé et modélisé,</li> <li>- La problématique stratégique identifie les écarts des situations,</li> <li>- Les scénarii d'évolution sont clairs et argumentés.</li> </ul>
A18. Management des organisations dans le cadre de la RSE	<p>C4.2 Réaliser le diagnostic interne d'une entité, pour évaluer ses capacités à mettre en œuvre les orientations stratégiques définies, à partir des éléments du diagnostic culturel de son organisation.</p> <p>C4.3 Préciser les points clés de la conduite du changement afin de sécuriser la réussite de la stratégie, en intégrant le cadre éthique et réglementaire de la responsabilité sociétale des organisations RSE.</p>	<p><b>2.</b> Formuler et justifier quatre recommandations pour pérenniser la stratégie et la performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le diagnostic culturel de l'entité, en lien avec les axes stratégiques,</li> <li>- Les moyens humains, techniques et économiques disponibles,</li> <li>- Les leviers de conduite du changement et un plan d'action,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les composantes du diagnostic culturel sont analysées et évaluent le potentiel d'adaptation à la stratégie.</li> <li>- Les processus décisionnels, l'état des compétences internes et des moyens disponibles justifient la proposition du plan proposé.</li> <li>- Les leviers de conduite du changement sont adaptés à la situation et réalistes.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>- Les modalités de mesure et d'évaluation de l'impact social dans le cadre de la RSE.</p> <p>Dossier individuel écrit, corrigé par le jury d'évaluation du bloc.</p>	<p>- Les critères de mesure de l'impact social (performance) sont précis et respectueux des critères RSE.</p> <p>- Le dossier écrit respecte les attendus : structuration, clarté des arguments, richesse des schémas et des références bibliographiques.</p>
A19. Application des dispositions juridiques et administratives liées au droit du travail	C4.4 Respecter, tenir compte des contraintes juridiques liées à la gestion des ressources humaines (rédaction des contrats et des ruptures, temps de travail, conflits...).	<p><b>Contrôle continu 7</b></p> <p>À partir d'un cas d'entreprise ESS et de documents variés, il s'agit :</p> <p><b>1.</b> D'identifier les éventuelles incohérences liées aux conditions de travail et à la gestion du personnel,</p>	<p>- Les préconisations sont clairement formulées et répondent aux incohérences juridiques constatées.</p>
A20. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	<p>C4.5 Anticiper les besoins de l'entreprise en ressources humaines, pour contribuer à son évolution, en proposant un plan de développement des compétences, de formation et/ou de recrutement.</p> <p>C4.6 Savoir analyser une situation de travail, rédiger une fiche de poste correspondant aux besoins d'activités et mener un recrutement.</p> <p>C4.7 Conduire les entretiens individuels professionnels des membres de son équipe.</p>	<p><b>2.</b> De proposer un plan de GPEC et un parcours d'évolution, en lien avec la stratégie de l'entreprise,</p> <p><b>3.</b> D'élaborer les supports répondant au cas (fiche de poste, recrutement grille d'entretien professionnel...)</p>	<p>- Le plan de GPEC construit tient compte des compétences acquises et celles à acquérir, des besoins en mobilité du personnel en lien avec la stratégie de l'entreprise.</p> <p>- Les méthodes d'élaboration des supports RH requis sont maîtrisées et correspondent aux besoins de la situation exposée.</p>
A.21 Prévention des risques psychosociaux, promotion de la qualité de vie au travail	C4.8 Déployer, proposer des actions de prévention des risques psycho sociaux afin de promouvoir la santé-sécurité au travail et fidéliser les salariés, en respectant le cadre réglementaire et les recommandations des instances de tutelle.	<p><b>4.</b> De préconiser les ajustements nécessaires et les actions de prévention RPS favorisant la santé et la sécurité au travail du personnel.</p> <p>Dossier écrit possible en binôme, corrigé et retour par formateur.trice.</p>	<p>- Les actions de prévention des RPS sont adaptées à la situation du personnel, et respectent le cadre réglementaire, les recommandations des instances de tutelle.</p>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>EPREUVE FINALE MENANT A LA CERTIFICATION</b>			
	<b>COMPETENCES VISEES</b>	<b>MODALITES D'EVALUATION</b>	<b>INDICATEURS</b>
<p>Déploiement d'un projet correspondant à :</p> <p>La finalisation du projet de création de l'apprenant/entrepreneur social Et/ou</p> <p>La réalisation d'une mission commanditée par une entreprise de stage.</p>	<p>EC.1 Présenter l'entreprise (à créer ou porteuse du projet) dans son contexte socio-économique pour avoir une vision globale du projet ou de la commande, en utilisant les outils de l'analyse stratégique des Organisations.</p>	<p><b><u>Rédaction d'un mémoire professionnel</u></b> visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approfondir/finaliser le projet de création de l'apprenant ou</li> <li>- Répondre à une mission opérationnelle commanditée,</li> <li>- Détecter les enjeux sous-jacents, énoncer la problématique réelle et sa dimension stratégique,</li> <li>- Mobiliser la méthodologie et les outils nécessaire pour conduire les différentes investigations,</li> <li>- Être force de propositions, répondre aux objectifs de la mission.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'environnement socio-économique de l'entreprise à créer ou du commanditaire de la mission est analysé par rapport aux variables clefs (P.E.S.T.E.L.) et aux facteurs clefs de succès (FCS) requis.</li> <li>- Le positionnement stratégique de l'entité est évalué en lien avec les FCS.</li> <li>- Les moyens humains, techniques et économiques sont évalués au regard du contexte global (matrice S.W.O.T).</li> <li>- Le plan de déploiement proposé est opérationnel : les propositions sont précises, en cohérence par rapport au diagnostic et à la stratégie.</li> <li>- Le processus de consultation des parties prenantes est organisé et effectif tout au long de la mission.</li> <li>- La méthodologie de conduite de projet et/ou de mission est maîtrisée : séquençage des étapes, objectifs clairs d'investigations, définition des moyens nécessaires, résultats prévus/atteints à la hauteur des enjeux.</li> </ul>
	<p>EC.2 Proposer/finaliser un projet de création, d'adaptation ou de transformation pour répondre aux objectifs stratégiques des porteurs de projet ou de l'entreprise commanditaire.</p>		
	<p>EC.3 Conduire les investigations nécessaires au projet ou à la mission commanditée, en précisant les étapes, les moyens et les outils à mobiliser, les résultats à atteindre, pour satisfaire les parties prenantes engagées dans l'action.</p>		

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>Production d'un mémoire professionnel de stage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de création/finalisation d'un projet de création d'activité ou</li> <li>- répondant à une mission opérationnelle commanditée.</li> </ul>	<p>EC.4 Rédiger un mémoire professionnel mobilisant les cadres conceptuels et les outils opérationnels pour mettre en évidence les éléments de complexité (justifiant l'analyse stratégique), valoriser les propositions faites (plan d'action) et modéliser l'ensemble.</p>	<p>Les commanditaires peuvent être :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les futurs associés ou partenaires de l'entité prévue (création ex nihilo) de l'entrepreneur social,</li> <li>- Des incubateurs de projet, exemple des coopératives d'activités,</li> <li>- Une entreprise ESS développant un projet de création, futur employeur de l'apprenant (intrapreneuriat social).</li> </ul> <p>Mémoire écrit d'environ 60 pages, travail possible en binôme, soutenance individuelle orale devant le jury de certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les éléments de complexité du projet sont modélisés et permettent, en référence à un cadre systémique, d'énoncer la problématique.</li> <li>- Les apports de la mission sont réels : ils contribuent à la progression, au déploiement et à la faisabilité du projet.</li> <li>- Maîtrise des écrits professionnels : structuration du plan, fluidité de l'écriture et de la syntaxe, richesse des références théoriques et pratiques.</li> <li>- Qualités de communication à l'oral : aisance de l'expression, gestion du temps et du stress, capacité d'écoute, maîtrise du sujet et des débats.</li> </ul>
<p>Capitalisation, valorisation des compétences managériales acquises.</p>	<p>EC.5 Capitaliser les expériences professionnelles afin de démontrer les compétences managériales acquises, à partir des tests d'auto évaluation, des objectifs de progression, de ceux atteints ou non et d'une analyse réflexive de son parcours.</p>	<p><b>Présentation du livret des compétences managériales</b> acquises pendant le parcours :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se présenter (CV), résultats des tests d'auto-évaluation, objectifs et compétences à atteindre,</li> <li>2. Capitaliser les points clefs du parcours, les atouts et les objectifs de progression,</li> <li>3. Sur la base d'exemples concrets, démontrer les compétences acquises (à partir des objectifs fixés et ceux atteints),</li> <li>4. Valoriser un plan d'action en lien avec le projet de transition ou de reconversion professionnelle.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le parcours d'évolution est tracé et argumenté par des exemples précis.</li> <li>- La progression et les compétences managériales acquises sont clairement démontrées et argumentées.</li> <li>- Capacité à conduire une analyse réflexive de son action.</li> </ul>
	<p>EC.6 Développer un projet professionnel post-formation pour favoriser une transition, une évolution de carrière, en s'appuyant sur les acquis de la formation de responsable ESS.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohérence du projet d'évolution en lien avec les dimensions et les rôles clefs du manager ESS.</li> <li>- Plan d'action d'évolution/reconversion réaliste (objectifs, planification, moyens).</li> <li>- Dimension stratégique, projection à moyen/long terme du projet d'évolution.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	EC.7 Maîtriser le cadre de références de son intervention afin de faciliter la communication, en utilisant des codes culturels adaptés à son auditoire.	Soutenance individuelle écrite et orale devant le jury de certification.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacité à chercher l'information, à transmettre et à rendre compte.</li><li>- Qualité du document écrit (structuration, attractivité, syntaxe, références théoriques).</li><li>- Codes culturels maîtrisés, aisance et clarté dans la communication.</li><li>- Richesse des réflexions et des échanges avec les membres du jury.</li></ul>
--	---	--	---

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle