

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES		REFERENTIEL D'EVALUATION				
<p>- Collaboration avec des équipes de recherche privées ou publiques dans le cadre de transfert de technologies ou de projets de recherche et développement. Selon ses choix au fil de la formation, et fort d'un socle scientifique large, il aura approfondi des domaines scientifiques tels que la mécanique des solides, la mécanique des fluides, la physique, la chimie, les procédés, les mathématiques, l'économie, les finances, l'informatique, l'intelligence artificielle, l'imagerie, le traitement du signal</p> <p>- Définition des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en oeuvre des résultats de recherche.</p> <p>- Conception et finalisation de nouveaux produits ou de nouvelles technologies, en faisant évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel.</p> <p>- Réalisation du montage, pilotage et suivi d'affaires a forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions).</p> <p>- Réalisation de l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité.</p> <p>- Gestion d'une structure (équipe, service, département, ...) dans ses différentes dimensions (technique, humaine, commerciale, responsabilité sociale et éthique ...). Organisation de l'activité selon les missions fixées.</p> <p>- Analyse des données (économiques, statistiques, ...) et restitution en une information opérationnelle et stratégique d'aide à la décision pour la structure, l'entreprise.</p> <p>- Conseil et accompagnement des dirigeants de l'entreprise dans l'élaboration de stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement. Conception des processus de changements organisationnels et managériaux (humains, technologiques, financiers, informatiques, démarche qualité, sécurité, ...) selon les finalités attendues</p>	<p>Bloc 1 : Concevoir et prototyper des dispositifs innovants et créateurs de valeur</p>	<p>Faire émerger : Positionner tout sujet d'innovation avec une vision large (comprenant les avancées scientifiques, le monde industriel, la responsabilité sociale et environnementale). Faire exprimer son besoin à un client, ou analyser les besoins d'un marché en considérant l'impact environnemental et social du produit et des ses usages. Appliquer des méthodes de créativité.</p>	<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>Critères d'évaluation</p>			
	<p>Oser : Analyser les réussites et les échecs dans le cadre d'une réalisation collective. Construire une démarche qui amènera à une décision de Go/no Go.</p>	<p>Outre l'évaluation des savoir et savoir-faire, l'évaluation des compétences (savoir-agir complexe) s'effectue plus spécifiquement dans des mises en situation professionnalisantes, en respectant les principes suivants :</p> <p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p> <p>Font notamment partie des mises en situation supports à l'évaluation des compétences, les activités de travail en autonomie, les challenges ou défis, les projets, les stages, les activités professionnelles... L'évaluation est obtenue par observation de professeurs, de pairs, de supérieurs hiérarchiques, par analyse réflexive, par apport d'éléments de preuve, ...</p>					
	<p>Bloc 2 : Analyser un système complexe, dans toutes ses dimensions (scientifiques, économiques, humaines, sociale), et proposer une solution</p>		<p>Représenter et modéliser : Modéliser un système multidimensionnel à composants interdépendants et/ou non déterministes. Poser les hypothèses et évaluer leurs impacts / les limites.</p>	<p>Outre l'évaluation des savoir et savoir-faire, l'évaluation des compétences (savoir-agir complexe) s'effectue plus spécifiquement dans des mises en situation professionnalisantes, en respectant les principes suivants :</p>	<p>Chaque bloc de compétences est structuré en 3 composantes observables énoncées dans le référentiel de compétences.</p>		
	<p>Résoudre et arbitrer : Argumenter/discuter les choix opérés en s'adaptant à l'auditoire. Identifier les limites de validité de la solution proposée pour faire évoluer l'approche face à la problématique</p>		<p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p>			<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p>	
	<p>Penser et agir en environnement incertain : Applique une démarche de type global, holistique, itérative, dans le cas d'un problème complexe</p>						<p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p>
	<p>Bloc 3 : Conduire des programmes complexes ou de changement</p>			<p>Concevoir un projet, un programme : Trouver les ressources nécessaires à la réalisation du projet, les affecter aux différentes tâches, élaborer un planning initial, un budget et un plan de gestion des risques et une étude d'impact. Identifier les éléments critiques pour le client et les indicateurs de suivi et de performance pertinents.</p>	<p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>		
	<p>Piloter, conduire un projet, un programme : Anime un projet, y compris en contexte international, questionne sa structuration au regard du suivi d'indicateurs. Construire le plan de communication vers les acteurs du projet et s'assurer de la mise en oeuvre. Gérer les échanges avec le client, les aléas du projet et s'adapter, en étant force de proposition.</p>		<p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>			
	<p>Clôturer et capitaliser un projet, un programme : Elaborer un bilan global du projet et l'analyser avec ses équipes dans une logique d'amélioration continue. Capitaliser et partager cette analyse avec l'ensemble des parties prenantes en contexte international.</p>					<p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>
	<p>Bloc 4 : Manager de façon éthique et responsable des équipes pluridisciplinaires et multiculturelles en charge de programmes ou de projets</p>				<p>Se connaître, se construire : Etre capable de porter un regard critique sur ses actions et postures, pratiquer une analyse réflexive et savoir identifier ses points d'excellence et ses propres axes de développement.</p>		
	<p>Générer de la performance collective : Identifie les forces et faiblesses dans son équipe à la fois dans le champ des compétences scientifiques et dans celui des comportements. Produire une analyse RSE d'une organisation et formule un plan d'action</p>		<p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>			
	<p>Conduire les transformations dans son organisation : Identifier les besoins et verrous en conduite du changement au sein d'une structure (observer, analyser) et faire des préconisations.</p>				<p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>	
	<p>Bloc 5 : Contribuer à l'élaboration et au déploiement d'une vision stratégique d'entreprise</p>						<p>Anticiper et s'engager : Concevoir un plan d'action en s'appuyant sur une analyse des évolutions potentielles au sein de son organisation. Démontrer un engagement proactif.</p>
	<p>Donner du sens : Expliquer les principaux éléments de la stratégie d'une organisation, en vue de mobiliser un collectif de travail vers un effort commun dans une direction partagée.</p>		<p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>			
	<p>Construire et pérenniser : Analyser la stratégie d'une organisation (au regard des enjeux locaux, mondiaux, ...). Développer son réseau</p>				<p>- Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique)</p> <p>- Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution</p> <p>- Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique</p> <p>- Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation</p> <p>- Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation</p>	<p>Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ;</p> <p>Trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.</p>	