

## RESPONSABLE EN HOTELLERIE ET RESTAURATION INTERNATIONALES (RENOUVELLEMENT [RNCP35163](#))

**NUMERO DOSSIER 31161**

Niveau 6

REFERENTIELS D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

ECOLE FERRIERES

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. »

Présent référentiel		Ancien référentiel RNCP35163 Manager en hôtellerie et restauration internationales	
<b>Bloc 1</b>	Élaborer la stratégie commerciale, marketing et digitale d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale responsable	Bloc 1	Élaborer la stratégie commerciale, marketing et digitale d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale responsable
<b>Bloc 2</b>	Piloter la production durable des services en hôtellerie et restauration internationale	Bloc 2	Piloter la production durable des services en hôtellerie et restauration internationale
<b>Bloc 3</b>	Gérer le pilotage administratif & et financier d'un établissement d'hôtellerie et de restauration internationale	Bloc 3	Management d'équipe avec équité des collaborateurs de l'Hôtellerie-Restauration dans un contexte international
		Bloc 4	Gérer avec éthique le pilotage administratif & et financier d'un établissement d'hôtellerie et de restauration internationale

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
<i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>

<p><b>BLOC 1 : Élaborer la stratégie commerciale, marketing et digitale d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale responsable</b></p> <p><b>A1.</b> Analyse des enjeux et contraintes de l'environnement d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recherche de solutions durables adaptées aux différents services et différents types d'entreprises</li> <li>- Structuration d'une segmentation clientèle</li> </ul> <p>Élaboration de la politique tarifaire</p> <p>Analyse du meilleur prix adapté au produit définit selon les attentes de la clientèle ciblée et les différentes stratégies commerciales envisagées.</p> <p>Détermination du prix de vente par produit/prestation</p>	<p>C1 Identifier le parcours type d'un client en analysant le comportement des consommateurs, les contraintes techniques et financières, en les comparant aux objectifs attendus afin de discerner les enjeux de développement durable d'une activité d'hôtellerie-restauration</p> <p>C2 Construire une politique tarifaire d'une activité d'hôtellerie-restauration en réalisant une étude de marché, en identifiant les cibles et les différentes périodes d'activités afin de garantir une performance économique durable</p>	<p><b>M1 : Mise en situation professionnelle reconstituée :</b></p> <p><b>Evaluation des compétences C1 à C4</b></p> <p>Conception, organisation, commercialisation et gestion d'un événement dont les bénéfices sont intégralement reversés au fonds de dotation alimentant les bourses sociales venant en aide aux candidats méritants.</p> <p>Étude de marché et réalisation de supports de vente dans le cadre d'un projet tuteuré répondant à la demande d'un commanditaire issu de l'univers de l'hôtellerie-restauration et incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un positionnement SWOT et Pestel</li> <li>• La présentation d'un RACI, Gantt, OBS et WBS</li> <li>• Une analyse des conséquences des politiques tarifaires</li> <li>• La création d'une campagne de promotion et communication</li> </ul> <p>Exemples : Événement français à résonance internationale comme goût de France, ou comme le Salon</p>	<p><b>C1 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les Opportunités, Forces, Menaces et les Risques sont identifiés sur le marché étudié</li> <li>Les segments ciblés sont définis et leurs attentes identifiées</li> <li>Les objectifs (qualitatifs, quantitatifs, économiques, durables...) sont précisés</li> <li>L'organisation du travail (ligne de temps, actions, définition et répartition des ressources, jalons...) est délimitée</li> <li>Les outils d'organisation sont convergents (RACI, Gantt, OBS, WBS)</li> <li>Le respect des budgets envisagés est démontré</li> <li>Le pitch soutient l'ensemble de ces éléments pour obtenir l'adhésion du commanditaire</li> <li>La dimension durable du projet est précisée</li> <li>- Les objectifs de développement durable (au moins 3) sont identifiés parmi les 17 établis par l'ONU <a href="https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/">https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/</a></li> </ul> <p><b>C2 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La politique tarifaire proposée est adaptée aux segments ciblés</li> <li>Le positionnement des prix de vente proposés par rapport à ceux du marché est expliqué</li> <li>Le marché étudié est délimité dans le temps et dans l'espace</li> <li>Le pitch soutient l'ensemble de ces éléments pour obtenir l'adhésion du commanditaire</li> <li>La dimension durable du projet est précisée</li> <li>- Les objectifs de développement durable (au moins 3) sont identifiés parmi les 17 établis par l'ONU <a href="https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/">https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/</a></li> </ul>
--	---	--	---

<p><b>A2</b> : Sélection des leviers du marketing omnicanal à mettre en œuvre selon les retours sur investissement attendus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration de la politique de conquête des publics à convaincre (couverture, répétition).</li> <li>Élaboration d'un plan d'action commerciale</li> <li>Recensement des différents outils disponibles, analyse comparative de leurs performances et limites, sélection de ceux adaptés au contexte</li> </ul>	<p>C3 Élaborer une politique de conquête, en identifiant les publics, les canaux de communication, les leviers du marketing digital (référencement, bannières, affiliation, emailing, réseaux sociaux, vidéos...), les moyens financiers et en proposant un retroplanning afin d'optimiser la performance commerciale</p>	<p>des Grands Crus d'Exception de Champagne...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation d'un rapport de projet en Anglais et en Français soutenu oralement devant un jury mixte Ferrières et Université Gustave Eiffel.</li> <li>La présentation d'un « pitch aux investisseurs » soutenu par une PAO (Présentation Assistée par Ordinateur)</li> </ul> <p>Le candidat est évalué à la fois en Français et en Anglais</p>	<p>C3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La politique de conquête est structurée (retroplanning par cibles incluant canaux et messages dédiés)</li> <li>- Les canaux les plus pertinents sont sélectionnés selon le contexte commercial défini</li> <li>- Les supports et messages sont élaborés selon les segments visés</li> <li>- Le plan d'action commerciale est planifié selon l'évolution de l'avancée du projet</li> <li>- Les outils de mesure des bénéfices de la stratégie commerciale définie sont sélectionnés et paramétrés</li> <li>- Les moyens financiers nécessaires présentés sont réalistes</li> <li>- Le pitch est en phase avec l'analyse et les arguments sont convaincants</li> </ul>
<p>Conception d'une campagne de publicité ou d'informations</p> <p>Proposition de moyens techniques (Adservers, DSP, Analytics ...), humains et de dispositifs digitaux en adéquation avec les objectifs fixés :</p> <p>Intégration de la multiculturalité (régionale, religieuse, générationnelle, professionnelle, situations de handicap...)</p> <p>Développement d'une communication commerciale interculturelle aisée par la maîtrise de différents langages et cultures :</p>	<p>C4 Concevoir une campagne de publicité on line/off line d'un produit ou d'un service à partir des cibles identifiées (publics, profils, typologies) et à l'aide des supports de communication, en choisissant un canal de communication approprié à la cible (culture, inclusion, ...) afin de transmettre un message adapté auprès d'un public visé</p> <p>Toutes les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue Française et en Langue Anglaise,</p>		<p>C4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le déroulé de la campagne est précisé dans le temps et dans l'espace</li> <li>- Les supports et messages sont élaborés selon les segments visés</li> <li>- Les messages sont adaptés aux canaux retenus</li> <li>- Les supports et messages sont adaptés à toutes les cultures (langages, graphismes, symboles...) et aux publics en situation de handicap</li> <li>- Les rapports de projet en Anglais et en Français sont structurés et reprennent tous les éléments évoqués ci-dessus</li> <li>- Le candidat s'exprime sur l'ensemble des compétences en Anglais comme en Français de façon adaptée.</li> <li>- Le candidat obtient la certification IELTS niveau 5.5 mini au 4ème semestre pour valider le diplôme</li> <li>- Le candidat international obtient la certification DELF B2 afin de valider le diplôme</li> </ul>

<p><b>Bloc 2 : Piloter la production durable des services en hôtellerie et restauration internationales :</b></p> <p><b>A3</b> Organisation et gestion de son service d'hôtellerie et ou de restauration :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation de l'activité (réservations, approvisionnements, maintenance...)</li> <li>- Prise en compte de besoins des clients selon leurs spécificités</li> <li>- Commercialisation des différentes offres</li> <li>- Accueil et accompagnement des clients selon leurs spécificités</li> <li>- Production des différents produits et services commercialisés</li> <li>- Facturation et encaissement BtoB &amp; BtoC</li> <li>- Suivi de la relation client et de sa satisfaction</li> <li>- Mise en place de process de développement :</li> <li>- Proposition de solutions et/ou process adaptés aux problèmes et/ou besoins de développement</li> <li>- Proposition de process de mise en place des solutions retenues et des outils d'analyse des résultats</li> <li>- Chiffrage prévisionnel des coûts et gains générés.</li> <li>- Identification et valorisation des compétences nécessaires selon les grilles salariales de la convention collective</li> <li>- Mise en œuvre de la stratégie de recrutement des collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Identification des canaux et ressources les plus adaptées en matière de recherche de profil.</li> </ul> </li> </ul>	<p>C5 Identifier les besoins et les attentes des consommateurs, en définissant des segments de clientèle (sociale, culturelle, situations de handicap, consommation...) en analysant des études de marchés et des fichiers clients, afin de délivrer une offre durable de produits et services en phase avec les contraintes techniques et économiques fixées par la direction de l'hôtel et ou du restaurant dans un contexte international préservant les ressources.</p> <p>C6 Elaborer un plan de recrutement et de montée en compétences des équipes en définissant les besoins en compétences du service d'hôtellerie-restauration, en définissant une démarche d'intégration inclusive et des moyens de recrutement afin d'optimiser la productivité des équipes</p>	<p><b>M2 Jeux de rôle</b></p> <p><b>Evaluation des compétences C5, C6, C7 et C8</b></p> <p>Des « Ateliers de Management Opérationnel » et de « Pilotage d'entreprises » sous forme de jeux de rôle positionnent le candidat dans des situations réelles face aux clients, aux partenaires (fournisseurs, institutionnels...) et aux collaborateurs.</p> <p>Les situations-problèmes exposées dans les sujets-scénarios de chaque atelier (4 ateliers pour 4 postures managériales : Responsable-Commercial-Formateur-Evaluateur) amènent le candidat à devoir prendre des décisions, faire des propositions puis justifier en dehors du jeu de rôle ses arbitrages.</p> <p>L'évaluation par les pairs complète celle du formateur sur ces ateliers managériaux.</p> <p><b>M3 Étude de Cas</b></p> <p><b>Evaluation des compétences C7 et C8</b></p> <p>A partir d'une situation professionnelle reconstituée, le</p>	<p>C5 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les segments les plus profitables à l'avenir de l'entreprise et leurs caractéristiques sont identifiés ainsi que l'offre commerciale la plus adaptée</li> <li>- Les outils professionnels sont sélectionnés avec pertinence et utilisés de manière efficiente</li> <li>- Les réservations des clients sont enregistrées selon leurs attentes et dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise</li> <li>- L'organisation de l'arrivée des clients est coordonnée avec les différents services.</li> <li>- Les clients sont accueillis et installés selon les directives prises à la réservation et les procédures en place dans l'entreprise</li> <li>- Les clients sont traités dans le respect de leurs spécificités (culturelles, handicap...)</li> <li>- Les différentes prestations de l'entreprise sont proposées et délivrées au client tout au long de son séjour</li> <li>- Les procédures de travail sont critiquées afin de proposer des mises à jour</li> <li>- Les notes délivrées par les différents services sont récapitulées sur la facture présentée au client et encaissée sans erreur</li> <li>- La satisfaction du client est évaluée en permanence et notamment lors de son départ par le questionnaire, la reformulation ou l'invitation à renseigner une enquête</li> <li>- Les tarifs et les coûts sont pris en compte Le candidat connaît les tarifs et coûts en vigueur dans l'entreprise</li> <li>- Les devis et budgets sont détaillés et élaborés selon les usages professionnels</li> </ul> <p>C6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'évaluation des compétences et besoins de formation du collaborateur est gérée de manière efficace</li> <li>- Les études de postes proposées sont réalistes et valorisées</li> <li>- Le plan de recrutement et de montée en compétences est structuré</li> <li>- Les décisions suggérées par le candidat en termes de recrutement, d'embauche et d'encadrement du salarié sont conformes au droit du travail</li> <li>- L'adaptation des différents types de handicap aux différents postes proposés est précisée</li> <li>- L'engagement dans l'intégration de la plus grande diversité est signifié</li> </ul>
--	---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboration de process de recrutement, de conduite d'entretiens et d'intégration.</li> <li>- Évaluation des collaborateurs (entretien annuel, évaluation de la performance...)</li> <li>- Intégration des sciences positives des organisations (prise en compte des soft skills, du management de la bienveillance...)</li> <li>- Évaluation des besoins en formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboration de procédure d'organisation et gestion des entretiens annuels</li> <li>○ Détermination, sélection et utilisation des différents outils de contrôle de la qualité et de la performance</li> </ul> </li> <li>- Information et formation des personnels : professionnels de l'entreprise et jeunes en formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mise en œuvre des actions correctives et plan de carrières</li> <li>○ Élaboration de plans de développement des compétences et de la carrière</li> </ul> </li> <li>- Application du cadre légal des principes de précaution et plan de prévention</li> <li>- Élaboration des indicateurs de suivi et objectifs</li> <li>- Développement d'une communication professionnelle interculturelle aisée par la maîtrise de différents langages et cultures.</li> </ul>	<p>C7 Fixer les indicateurs managériaux et les objectifs collectifs et individuels, en tenant compte des aspects réglementaires spécifiques aux métiers de l'hôtellerie-restauration, afin de définir un plan de formation, de rémunération et de motivation des équipes adapté au contexte ciblé par l'activité et en respectant la réglementation du droit social et le développement des collaborateurs</p> <p>C8 : Structurer l'organisation des services et les bonnes pratiques managériales respectueuses du droit local afin de suivre l'activité et la montée en compétences des collaborateurs, en prenant en compte l'interculturalité et les situations de handicap, en gérant les écarts et actions correctives si nécessaire, ainsi que les progressions de carrière, pour garantir l'épanouissement professionnel des collaborateurs</p>	<p>candidat élabore un rapport incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une proposition d'un plan de gestion de ressources humaines</li> <li>- Les réponses à formuler face à des situations problèmes faisant référence au droit du travail <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En application des droits social et commercial encadrés par un avocat pour définir les champs d'action légaux du responsable confronté à des situations-problèmes réelles</li> </ul> </li> <li>- Un cadre standardisé d'études de postes incluant fiches et profils de postes</li> </ul> <p><b>M4 Mise en situation professionnelle simulée</b></p> <p><b>Evaluation de la compétence C6, C7 et C8</b></p> <p>Trois postures professionnelles sont évaluées alternativement au travers de mises en situations professionnelles simulées de réalisation d'entretiens de recrutement, alternativement en situation de candidat ou de recruteur, d'entretien d'évaluation et de présentation de plan de développement des compétences</p> <p>Le candidat interagit professionnellement à l'occasion de ces simulations tant en situation de salarié que de responsable et démontre sa maîtrise de la gestion des entretiens tant par les questions posées que par les réponses fournies.</p>	<p>C7 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les indicateurs précisés sont conformes aux usages professionnels et à la législation</li> <li>- Les questions formulées dans le cadre des simulations de recrutement et d'évaluation sont adaptées au contexte défini</li> </ul> <p>Le candidat adapte sa communication managériale à la diversité de ses collaborateurs (culturelle, handicap...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les réponses apportées aux questions sont cohérentes</li> <li>- Le plan de développement du collaborateur est attrayant et réalisable</li> </ul> <p>C8 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat identifie les bonnes pratiques managériales adaptées à la résolution des situations-problèmes traitées</li> <li>- Le candidat intègre les bonnes pratiques dans ses propositions</li> <li>- Le candidat diffuse les bonnes pratiques auprès des collaborateurs qu'il est amené à encadrer/former</li> <li>- Les outils et la démarche de formation déployés permettent à l'apprenant de développer les compétences ciblées par la séance de formation</li> <li>- Les solutions proposées par le candidat sont conformes au droit du travail, aux pratiques de la RSE, et servent la marque employeur</li> <li>- Les solutions proposées par le candidat sont valorisées</li> <li>- Leurs conséquences sur la masse salariales sont précisées</li> </ul>
--	---	--	---

<p><b>A4</b> Identification des contraintes techniques et financières :</p> <p>Sélection et utilisation des outils les plus adaptés (matériels, produits, technique) selon les spécificités des différents services pratiqués : gastronomique, bistrannique, brasserie, cafétéria, bar, banquets, hôtel 4*</p> <p>Optimisation des ratios d'usage des activités et services proposés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestion des stocks</li> <li>○ Mise en place des indicateurs de performance et de suivi</li> <li>○ Création de tableaux de bord, budgets prévisionnels et des outils de surveillance de la performance de l'activité</li> <li>○ Elaboration de procédures de contrôle des stocks et de la performance</li> </ul>	<p>C9 Automatiser les process opérationnels en digitalisant les services d'hôtellerie-restauration par des ERP et des progiciels afin d'optimiser l'efficacité des outils de commercialisation et de production</p> <p>C10 Mesurer les activités en suivant les stocks, en appliquant des indicateurs de performance et de suivi, en créant des tableaux de bord, des budgets prévisionnels et procédures de contrôle afin d'optimiser la production d'un service d'hôtellerie-restauration</p>	<p><b>M5 Mise en situation professionnelle par « Serious Game »</b></p> <p><b>Evaluation de la compétence C9 et C10</b></p> <p>Simulation d'une gestion d'un établissement d'hôtellerie et restauration de luxe en équipe, dans des locaux pédagogiques professionnels immergeant le candidat au cœur d'une entreprise.</p> <p>Les stratégies et les résultats proposées par l'équipe sont détaillées dans un rapport comprenant :</p> <p>L'analyse sectorielle présentant les potentialités, contraintes et enjeux du secteur (Hébergement, Restauration, Luxe).</p> <p>Les préconisations doivent inclure les budgets, procédures, tableaux de bord, indicateurs de performances clef.</p> <p>Une étude financière doit présenter un prévisionnel détaillé des investissements, financements et budgets divers.</p> <p>A la fin, les stratégies et les résultats sont présentés à l'oral par l'équipe devant les autres équipes et un jury.</p> <p>Le candidat est évalué à la fois en Français et en Anglais</p>	<p>C9 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fonctionnalités et raccourcis des outils numériques (ERP) et progiciels à disposition sont utilisés pour sectoriser les principales activités de l'entreprise</li> <li>- L'utilisation des outils digitaux permet de collecter les données utiles au suivi de l'activité et à la mesure de la performance générée</li> <li>- Les tableaux de bord et fichiers clients sont mis à - jour automatiquement selon les données récoltées</li> </ul> <p>C10 :</p> <p><u>Rapport écrit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les principaux indicateurs de performance (KPI) retenus (RevPar, TO, TM, IF, ratio f&amp;b, autres taux &amp; indices spécifiques aux domaines...) sont traités selon les usages professionnels et la législation en vigueur</li> <li>- Les résultats générés sont rapprochés des budgets pour être analysés</li> <li>- Les écarts sont justifiés</li> <li>- Les préconisations sont adaptées à la situation financière de l'entreprise</li> <li>- L'ensemble des données, commentaires et préconisations sont présentées dans un document synthétique</li> </ul> <p><u>Présentation orale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats générés et stratégies retenues sont défendues à l'oral</li> <li>- Les réponses aux questions sont adaptées et exprimées en Français et en Anglais</li> </ul>
---	---	---	--

<p><b>Bloc 3 : Gérer le pilotage administratif et financier d'une activité d'hôtellerie et de restauration internationale :</b></p> <p><b>A5</b> Élaboration de budgets prévisionnels de financement de la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation d'un budget prévisionnel</li> <li>- Définition des soldes intermédiaire de gestion et des KPI</li> <li>- Anticipation des dépenses et recettes</li> <li>- Orientation du pilotage de l'activité</li> </ul> <p>Identification de sources de financement éthiques</p> <p>Sélection de partenaires économique responsables</p>	<p>C 11 : Établir les budgets prévisionnels d'une activité d'hôtellerie -restauration internationale, en définissant les soldes intermédiaires de gestion et les KPI adaptés, en créant un tableau de bord en anticipant l'ensemble des dépenses et recettes afin d'orienter le pilotage de l'activité.</p> <p>C 12 : Garantir l'éthique du financement d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale en choisissant des partenaires économiques conformes aux pratiques de la RSE et partageant les valeurs de l'établissement afin de générer une performance économique responsable</p>	<p><b>M6 Cas pratique</b></p> <p><b>Evaluation des compétences C11 et C12</b></p> <p>Elaboration d'un rapport écrit présentant le budget d'un évènement organisé dans le cadre d'un projet tuteuré (un partenaire professionnel confié aux candidats l'organisation d'un évènement),</p> <p>Le rapport contient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un budget prévisionnel détaillé</li> <li>• Des indicateurs de suivi</li> <li>• Des outils de pilotage du projet</li> <li>• Un budget alloué aux différentes ressources</li> <li>• Un bilan du contrôle de gestion</li> </ul> <p>Une présentation d'une synthèse argumentée est soutenue à l'oral devant un jury académique et professionnel</p>	<p>C11 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les principaux postes du budget sont identifiés et précisés</li> <li>- Les Soldes Intermédiaires de Gestion (SIG) et KPI adaptés sont clairement identifiés et mesurés</li> <li>- Les tableaux de bord proposés sont adaptés aux contextes proposés</li> <li>- Leur présentation est conforme aux exigences opérationnelles et légales de l'entreprise</li> <li>- Les indicateurs de performances retenus sont calibrés selon le contexte étudié</li> </ul> <p>C12 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les différentes sources de financement sont listées</li> <li>- Les critères de sélection des partenaires économiques sont précisés</li> <li>- La démarche de contrôle de la source des financements est structurée</li> <li>- La part du financement de la démarche RSE du projet est valorisée</li> </ul> <p>-</p>
<p><b>A6</b> Analyse du compte de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi des budgets</li> <li>- Identification des écarts</li> <li>- Reporting et contrôle budgétaires</li> <li>- Application des actions correctives</li> </ul>	<p>C 13 : Contrôler l'activité et les états comptables périodiques et annuels d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale en comparant le compte de résultat avec le budget prévisionnel et en</p>	<p><b>M7 Étude de cas</b></p> <p><b>Evaluation des compétences C13 et C14</b></p> <p>Elaboration d'un rapport, à partir de :</p>	<p>C13 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les modalités et outils de contrôle de la performance de l'activité sont pertinents</li> <li>- Les écarts sont analysés et justifiés (CA, résultat, charges, produits...)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préconisations de solutions adaptées aux écarts constatés</li> <li>- Valorisation des solutions préconisées</li> <li>- Veille économique et concurrentielle du secteur</li> </ul>	<p>identifiant les écarts à corriger afin de garantir la pérennité de l'activité.</p> <p>C 14 : Identifier des opportunités de profitabilité (diversification, nouveau marché,) et les risques potentiels associés aux évolutions de l'environnement, en réalisant une veille économique et concurrentielle du secteur dans lequel s'inscrit l'activité d'hôtellerie et de restauration durable afin d'accroître le développement d'une activité d'hôtellerie-restauration internationale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une étude des données analysées (conformité ou pas des indicateurs aux standards établis et raisons envisageables des écarts constatés)</li> <li>• La proposition de solutions adaptées au contexte étudié</li> <li>• Des suggestions d'évolution-diversification de l'offre</li> <li>• Des perspectives de performance chiffrées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les actions de corrections proposées sont adaptées et réalisables</li> <li>- Les conséquences de ces actions sont mesurées</li> </ul> <p>C 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils et la démarche de veille entrepreneuriale, économique et concurrentielle sont exposés</li> <li>- Les opportunités de profitabilité sont identifiées</li> <li>- Les éventuels risques sont classés et cartographiés</li> <li>- Les bénéfices en matière de développement sont valorisés</li> </ul>
--	---	---	---

L'obtention de la certification s'appuie sur :

- La validation de l'intégralité des blocs de compétence
- La réalisation d'une mission en entreprise d'une durée minimale de 4 mois, et d'une durée maximale de 10 mois, pouvant servir d'ancrage à l'étude empirique intégrée au mémoire. L'expérience en entreprise peut être réalisée dans le cadre d'un format alterné, dès lors que le calendrier du programme le permet. La durée de référence équivalente est de 80 jours en entreprise.
- La validation d'un mémoire. Le mémoire est un travail de recherche et d'étude appliqué à un domaine particulier ou à une fonction particulière Sa thématique est liée à une finalité professionnelle :
  - Projet et/ou action traitant d'une problématique d'entreprise, il débouche sur l'élaboration de propositions concrètes permettant à chacun d'appliquer immédiatement les concepts, méthodes et outils acquis pendant la formation. Ce travail donne lieu à la rédaction d'un document et à une soutenance individuelle devant un jury composé d'enseignants et de professionnels. Le choix du sujet est laissé au soin de l'apprenant qui doit en faire part au responsable de la certification et à l'enseignant en charge du cours de "méthodologie de mémoire" pour validation. Ce dernier encadrera l'apprenant dans la rédaction de son travail selon un calendrier précis qui lui sera remis en début de formation. Ce tuteur école est un enseignant de l'école Ferrières reconnu pour son expertise dans le domaine. Si la qualité académique des rendus intermédiaires et du travail final est validée par l'école, le choix d'un Directeur de mémoire ou Tuteur entreprise supervisant les préconisations professionnelles, conjointement à l'encadrement du tuteur école, est proposé à l'apprenant par l'école. L'apprenant a toutefois le droit de faire appel à un directeur de mémoire extérieur au corps académique de l'école.