

## 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
<p><b>1 - Elaboration de stratégies achats, dans une logique de <i>business driver</i>, en intégrant l'impact social des décisions</b></p>	<p><b>C1.1</b> Caractériser les éléments compétitifs clés d'une entreprise, en appréciant son mix marché, produit, concurrence, afin d'identifier et d'estimer ses opportunités de croissance.</p> <p><b>C1.2</b> Identifier les expertises maîtrisées par des sociétés tierces, susceptibles de porter une part du caractère innovant des produits futurs, afin de soutenir des mises sur le marché accélérées.</p>	<p><b>E1.1 Identification d'opportunités de croissance</b> <i>Evaluation des compétences C1.1 et C1.2</i></p> <p>Sur la base d'un large recueil d'informations décrivant la situation d'une entreprise réelle ou fictive, incluant des données concernant ses produits, ses marchés, ses fournisseurs et sa concurrence, le candidat, en équipe, doit proposer des opportunités de croissance.</p> <p>Le candidat doit identifier et caractériser précisément les activités de l'entreprise, cernant sa limite actuelle et mesurant la part de réussite relevant des apports des fournisseurs.</p> <p>Il doit ensuite explorer les potentialités encore non mobilisées des fournisseurs et évaluer les pistes de croissance envisageables. Il doit alors préparer un document de présentation, en vue d'un Comité de Direction.</p> <p>Le rendu prend la forme d'une présentation orale faisant l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les pistes de croissance proposées reposent sur l'analyse exhaustive des éléments décrivant la situation de l'entreprise.</li> <li>- Les potentiels des marchés, les contextes géopolitiques, les évolutions et les enjeux macro-économiques sont intégrés dans les analyses.</li> <li>- Les apports des fournisseurs clés en matière de valeur sont cernés et détaillés.</li> <li>- Les éléments susceptibles d'invalider ou de limiter les opportunités de croissance sont évalués.</li> <li>- Le rendu final tire parti du travail en équipe pour proposer plusieurs scénarios de croissance.</li> <li>- La présentation orale est synthétique et structurée pour faciliter la compréhension de l'auditoire.</li> <li>- Les supports de présentation sont explicites et synthétiques.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
	<p><b>C1.3</b> Analyser l'apport des fournisseurs clés à la valeur d'un produit, dans un environnement où chaque métier devient <i>high-tech</i>, dans le but de discerner et de renforcer son cœur de métier.</p> <p><b>C1.4</b> Identifier les marges de manœuvre de l'entreprise en matière de <i>sourcing</i>, en mesurant l'accessibilité aux fournisseurs clés (localisations nationales, internationales) et en concevant des circuits de distribution alternatifs.</p> <p><b>C1.5</b> : Elaborer des scénarios stratégiques achats, intégrant l'innovation produit, visant la croissance des activités, et incluant l'impact des décisions de <i>sourcing</i> en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).</p>	<p><b>E1.2 Plan de renforcement du <i>sourcing</i> stratégique</b>  <i>Evaluation des compétences C1.3, C1.4 et C1.5</i></p> <p>Sur la base d'une étude de cas, présentant une entreprise fictive ou réelle, son panel de fournisseurs clés, leurs domaines d'expertise, leurs évaluations internes, ainsi qu'une liste de fournisseurs avec qui il est possible de contractualiser, le candidat doit émettre des scénarios visant le renforcement du <i>sourcing</i> stratégique.</p> <p>Le candidat doit concevoir et établir un <i>scoring</i> des fournisseurs <i>leaders</i> existants, mettant en exergue leurs forces et leurs faiblesses, et évaluant les risques liés aux circuits de distribution employés.</p> <p>En identifiant les alternatives soutenant le renforcement du <i>sourcing</i> stratégique de l'entreprise, le candidat doit proposer différents scénarios détaillés, incluant plans d'actions et impacts sociaux pour chacune des propositions.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier de synthèse faisant l'objet d'une évaluation individuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les fournisseurs clés sont identifiés en début d'analyse sur la base des évaluations internes.</li> <li>- Le système de <i>scoring</i> est élaboré à partir des caractéristiques des fournisseurs clés préalablement identifiés.</li> <li>- Le candidat précise les éventuels ajustements opérés pour obtenir une cohérence entre résultats du <i>scoring</i> et fournisseurs identifiés comme clés.</li> <li>- Le système de <i>scoring</i> étalonné, les faiblesses du <i>sourcing</i> stratégiques sont établies sur la base des scores faibles.</li> <li>- Les scénarios de renforcement proposés correspondent effectivement au renforcement des scores faibles identifiés.</li> <li>- Les scénarios proposés incluent plans d'actions et analyse d'impacts sociaux.</li> </ul>

## 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
<p><b>2- Accélération de l'innovation produit, en associant les fournisseurs au stade de la conception, dans une logique d'innovation capture</b></p>	<p><b>C2.1</b> Interfacer les activités achats avec le processus de développement nouveaux produits, en lien direct avec la R&amp;D et le marketing, de manière à capturer l'innovation fournisseurs dès le stade de la conception produit.</p> <p><b>C2.2</b> Initier les processus collaboratifs avec les fournisseurs stratégiques, dans le but de constituer une force de proposition intégrée aux projets nouveaux produits, dans une logique de co-construction de la valeur.</p> <p><b>C2.3</b> Co-construire une plateforme d'échange entre l'entreprise et le fournisseur, favorisant veille technologique et <i>benchmarking</i> à l'échelle internationale, en respectant la confidentialité, afin d'accélérer et d'augmenter la qualité de la conception produit.</p>	<p><b>E.2.1 Dossier conseil « Innovation - Fournisseurs »</b> <i>Evaluation des compétences C2.1, C2.2 et C2.3</i></p> <p>Sur la base d'une situation d'entreprise réelle ou fictive où sont caractérisés les projets de développement de nouveaux produits, les relations fournisseurs et l'organisation existante, le candidat doit proposer une nouvelle organisation adaptée aux enjeux mentionnés.</p> <p>Le candidat doit analyser le fonctionnement conjoint des services R&amp;D, marketing et achats dans l'organisation actuelle, en articulation avec les fournisseurs.</p> <p>Après identification des forces et faiblesses du fonctionnement présenté, il doit proposer un projet de nouvelle organisation, les fournisseurs stratégiques.</p> <p>Le candidat doit également présenter un système de veille technologique « fournisseurs », afin de mettre en place un processus d'amélioration continu des produits.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier de synthèse faisant l'objet d'une évaluation individuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le diagnostic du fonctionnement interservices s'appuie sur les différents éléments communiqués dans les données de départ.</li> <li>- Les différentes étapes du raisonnement sont précisées et les prises de position du candidat sont justifiées sur la base des données disponibles.</li> <li>- Les nouveaux axes de collaboration proposés entre services et fournisseurs visant une innovation collaborative sont présentés de manière précise et détaillée.</li> <li>- Le projet de nouvelle organisation est réaliste est réalisable au regard du profil de l'entreprise, notamment économique.</li> <li>- Le champ couvert par le système de veille proposé est cohérent avec les innovations technologiques identifiées dans le secteur d'activités de l'entreprise.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
	<p><b>C2.4</b> Intégrer les fournisseurs à la réduction de la complexité produit, en organisant et pilotant des retours d'expérience et des brainstormings, afin de limiter les surcoûts (<i>cost out</i>) et les défauts de qualité.</p> <p><b>C2.5</b> Capturer les techniques avancées des fournisseurs <i>leaders</i> en matière de respect de l'environnement pour intégrer la dimension environnementale dans le développement de nouveaux produits.</p>	<p><b>E.2.2 Réalisation d'une analyse de la valeur produit</b>  <i>Evaluation des compétences C2.4 et C2.5</i></p> <p>Sur la base d'un recueil d'informations issues d'une entreprise réelle ou fictive, incluant une description détaillée d'un produit en phase de conception, le candidat, en équipe, doit proposer des démarches d'optimisation de la valeur produit.</p> <p>Il doit établir la part respective de valeur apportée par l'entreprise et les fournisseurs. Il doit également cerner les problématiques de coûts qui émergent de la phase de conception.</p> <p>Il doit ensuite proposer des démarches conjointes de résolution de problèmes, décrivant en quoi l'intervention des fournisseurs augmentent la qualité des solutions retenues.</p> <p>Il doit enfin indiquer de quelle manière il peut combiner les expertises des différents fournisseurs pour répondre au cahier des charges environnemental que doit respecter le nouveau produit.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier technique adressé au service Marketing et au service R&amp;D, faisant l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat démontre une bonne compréhension des problématiques de conception exposées dans les données de départ.</li> <li>- Les notions de valeur et de complexité produit sont techniquement maîtrisées.</li> <li>- L'implication proposée des fournisseurs dans les démarches d'optimisation tient compte de leur situation économique et de leurs expertises.</li> <li>- Les préconisations sont réalistes et réalisables.</li> <li>- La dimension environnementale est prise en compte dans les propositions.</li> <li>- Le rendu final tire parti du travail en équipe pour proposer des voies d'optimisation multiples.</li> <li>- Le dossier comprend des éléments d'analyse fonctionnelle à destination du service R&amp;D.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p><b>3- Pilotage de la sélection et de la gestion des fournisseurs, dans une logique d'external resource manager</b></p>	<p><b>C3.1</b> Repérer les fournisseurs qui innovent et qui ont le potentiel d'être force de proposition, dans le but de les intégrer dans les fournisseurs stratégiques de l'entreprise.</p> <p><b>C3.2</b> Construire un climat de confiance avec les fournisseurs, en développant une approche collaborative dans l'innovation, soutenue par une contractualisation garantissant une approche partagée de la propriété intellectuelle.</p> <p><b>C3.3</b> Conduire la rédaction des cahiers des charges de manière élargie, incluant des critères évaluant la qualité de la relation fournisseur, afin de trouver des fournisseurs « <i>qui nous ressemblent et vont nous aider à atteindre nos objectifs</i> ».</p>	<p><b>E3.1 Document de recommandations visant le renforcement de la relation avec un fournisseur clé</b>  <i>Evaluation des compétences C3.1, C3.2, C3.3 et C3.5</i></p> <p>Sur la base d'un cas réel ou fictif d'entreprise, incluant de multiples éléments caractérisant l'état de la relation avec un fournisseur stratégique, le candidat, en équipe, doit émettre des propositions visant à élargir les espaces de coopération.</p> <p>Le candidat doit identifier les expertises et technologies clés détenues par le fournisseur, caractériser les intérêts convergents, les éventuelles divergences et les risques, et faire une évaluation du climat relationnel existant.</p> <p>Il doit ensuite proposer aux membres de la Direction des mesures susceptibles de renforcer la relation avec le fournisseur, incluant les évolutions contractuelles et celles touchant la conduite des consultations.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un document de synthèse faisant l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat évalue rapidement, et de manière concise, la situation relationnelle avec le fournisseur présenté.</li> <li>- Il justifie son diagnostic sur la base des éléments présents dans les données de départ.</li> <li>- Son analyse met en relief les points de contraintes et les potentialités identifiées dans une perspective de pérennité des relations.</li> <li>- Les aspects juridiques liés à la confidentialité et la propriété intellectuelle dans la relation sont analysés et évalués.</li> <li>- Les mesures de renforcement du relationnel tiennent compte des intérêts de l'entreprise.</li> <li>- Les propositions énoncées sont cohérentes avec les objectifs propres de l'entreprise.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
	<p><b>C3.4</b> Conduire les phases de consultation, de sélection et de contractualisation selon une logique « fournisseur ressource », en analysant les rapports de force qui s'établissent lors des négociations, afin d'atteindre les objectifs relationnels et les objectifs de coûts.</p> <p><b>C3.5</b> Evaluer les risques fournisseurs, en appréciant les localisations, activités, réputations, expositions médiatiques, et caractéristiques produits, afin de maîtriser les risques de pénurie et de rupture d'activité de l'entreprise.</p>	<p><b>E3.2 Négociation d'achat, en vue de finaliser un contrat</b>  <i>Evaluation des compétences C3.2 et C3.4</i></p> <p>Sur la base d'une mise en situation professionnelle reconstituée, recréant une situation de négociation dans un contexte d'innovation incluant des enjeux de propriété intellectuelle, le candidat, endossant le rôle du manager de l'achat, doit parvenir à un accord équilibré avec le fournisseur, tout en atteignant ses propres objectifs.</p> <p>Après avoir pris en compte ses consignes, portant notamment sur les objectifs qu'il doit atteindre, le candidat doit passer en revue les différents points constitutifs du contrat en cours de finalisation. Il doit, pour chaque point évoqué, définir les conditions d'un accord et obtenir cet accord.</p> <p>La négociation réalisée est évaluée par le certificateur, éventuellement assisté d'un professionnel du métier visé, selon les configurations de la préparation à la certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les objectifs de la rencontre sont clairement exposés.</li> <li>- Les besoins du fournisseur sont écoutés.</li> <li>- Le candidat intègre les demandes du fournisseur dans la constitution des points d'accord.</li> <li>- La négociation vise un équilibre global des intérêts.</li> <li>- Un climat de confiance est instauré.</li> <li>- Les objections sont traitées dans le but d'arriver à des compromis recevables pour les deux parties.</li> <li>- La communication verbale est de qualité.</li> <li>- La négociation aboutit à un accord pour la finalisation du contrat.</li> </ul>

## ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p><b>4- Management des équipes achats dans une logique de montée en compétences, afin de positionner le service achats en <i>business partner</i>.</b></p>	<p><b>C4.1</b> Mettre en œuvre un mode managérial agile, adapté à des cycles de développement courts, incluant les techniques de résolution de problèmes ou de litiges, de manière à positionner le service achats en <i>business partner</i>, tant en interne qu'en externe.</p> <p><b>C4.2</b> Conduire les acheteurs à établir une visibilité partenariale avec les fournisseurs, les autorisant à se projeter à moyen terme, à engager les investissements nécessaires, dans le but d'obtenir une implication élevée des fournisseurs.</p> <p><b>C4.3</b> Instaurer une politique spécifique pour les achats indirects (hors production), où l'acheteur privilégie le rôle de conseiller et d'accompagnateur des prescripteurs internes de l'entreprise, dans sa mise en relation avec les fournisseurs.</p> <p><b>C4.4</b> Conduire les entretiens annuels d'évaluation des collaborateurs, en incluant des éléments RSE, afin de soutenir des pratiques d'achat respectueuses et responsables.</p>	<p><b>E4 Entretien d'évaluation d'un Directeur Achats</b>  <i>Evaluation des compétences C4.1, C4.2, C4.3 et C4.4</i></p> <p>Sur la base d'une mise en situation professionnelle reconstituée, recréant l'entretien d'évaluation d'un Directeur achats par sa direction Générale, le candidat doit, en endossant le rôle du Directeur Achats, convaincre de la pertinence du management mis en place dans ses services.</p> <p>Le candidat doit, présenter les points clés de son management : politiques engagées, pilotage, coordination et évaluation de ses collaborateurs.</p> <p>Il doit montrer l'adéquation des initiatives et actions de ses collaborateurs dans le but de positionner le service achats en <i>business partner</i>.</p> <p>Il doit enfin convaincre que l'ensemble des éléments qu'il a présentés répondent aux objectifs qui lui ont été fixés.</p> <p>L'entretien réalisé est évalué par le certificateur, éventuellement assisté d'un professionnel du métier visé, selon les configurations de la préparation à la certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La présentation comprend un récapitulatif concis des actions engagées au sein du service.</li> <li>- Les points clés du management sont présentés de manière claire et pédagogique.</li> <li>- La communication verbale est de qualité.</li> <li>- Les échanges durant l'entretien sont précis. Les objectifs fixés sont techniquement maîtrisés par le candidat.</li> <li>- Le candidat articule le pourquoi des actions engagées en référence aux objectifs poursuivis.</li> <li>- Le candidat écoute les éventuelles objections et les intègre dans ses échanges.</li> <li>- L'évaluateur comprend la logique exposée et y adhère.</li> <li>- L'évaluateur conclut en considérant que les objectifs fixés ont été atteints.</li> </ul>

## 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
<p><b>5 - Pilotage de la performance du service achats, en incluant attentes de conformité et dimensions financières</b></p>	<p><b>C5.1</b> Renforcer les processus et procédures achats, en lien avec les certifications de l'entreprise, dans le but de garantir la conformité des pratiques et des activités aux attendus de qualité, légaux, et financiers.</p> <p><b>C5.2</b> Organiser la mise en place des plateformes de gestion de la relation fournisseurs (SRM), incluant suivi des contrats, référencement, e-sourcing et évaluation des fournisseurs afin de mieux gérer le risque.</p> <p><b>C5.3</b> Piloter le déploiement des outils et des techniques permettant d'évaluer la stabilité et la solidité financière des fournisseurs, afin de devancer les ruptures et défaillances d'approvisionnement.</p> <p><b>C5.4</b> Concevoir et mettre en place le tableau de bord du service achats, incluant les indicateurs de performance retenus (KPI), et notamment le suivi des taux de service, le suivi de la relation fournisseurs, et le suivi des objectifs financiers.</p>	<p><b>E5 Proposition du tableau de bord de synthèse d'un service achats</b> <i>Evaluation des compétences C5.1, C5.2, C5.3 et C5.4</i></p> <p>Sur la base d'un large recueil d'informations décrivant le profil d'une entreprise réelle ou fictive, les éléments de performances de son service achats, les données principales décrivant ses fournisseurs, le candidat, en équipe, doit proposer le tableau de bord du service achats.</p> <p>Il doit, après analyse des documents fournis et du contexte qui s'en dégage, faire un premier inventaire des indicateurs à suivre.</p> <p>Il doit ensuite catégoriser les indicateurs proposés : suivi des risques, optimisation financière, conformité, etc.</p> <p>Il doit enfin caractériser les différents éléments de performance qui doivent faire l'objet d'un suivi, au regard du profil de l'entreprise, et concevoir le tableau de bord.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier technique présentant le tableau de bord construit, et fait l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat tire parti du travail en équipe pour que l'ensemble des données communiquées caractérisant le fonctionnement du service achat de l'entreprise soient pris en compte dans la construction du tableau de bord.</li> <li>- Les indicateurs proposés sont structurés de manière thématique.</li> <li>- Les indicateurs clés attendus (ex : éléments financiers, suivi des risques) sont présents dans la proposition.</li> <li>- La hiérarchisation des indicateurs proposés est adaptée aux activités de l'entreprise.</li> <li>- La caractérisation des éléments de performance est pertinente au regard du profil de l'entreprise.</li> <li>- Les indicateurs retenus tiennent compte des typologies de fournisseurs de l'entreprise.</li> </ul>