

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

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. »

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 1 : Élaborer et diffuser la stratégie globale d'une organisation			
A1 — Construction de la stratégie globale d'une organisation <ul style="list-style-type: none"> T1 Analyse interne et externe T2 Construction et présentation des orientations stratégiques 	<p>C1 Construire une perspective globale des activités de l'organisation afin d'identifier ses potentialités et ses marges de manœuvre en analysant l'environnement et en anticipant ses évolutions</p> <p>C2 Évaluer les forces et les faiblesses de l'organisation au regard des risques et des opportunités du secteur d'activité afin d'assurer son bon positionnement à moyen et long terme en réalisant un diagnostic stratégique</p> <p>C3 Définir les objectifs stratégiques et le plan d'action correspondant qui permettent à l'organisation d'orienter sa politique générale en construisant un business plan</p>	Évaluation 1 : Rapport d'activité <p>Mission réalisée dans le cadre d'une entreprise, concrétisée par la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel. L'observation des pratiques de l'organisation et la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doivent permettre au candidat de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier. Il s'agit de dérouler une démonstration construite à partir d'une méthode et de connaissances à la fois abstraites et</p>	<p>CE1.1 La chaîne de valeur envisagée de l'activité est décrite CE1.2 L'analyse de l'environnement est en adéquation avec le cas d'entreprise proposé CE1.3 Un benchmark est réalisé</p> <p>CE2.1 Des outils d'aide à la décision, notamment numériques, sont sélectionnés et utilisés CE2.2 Les forces et faiblesses sont identifiées (SWOT) CE2.3 Le diagnostic stratégique construit est structuré</p> <p>CE3.1 Un plan d'action est établi CE3.2 Un bilan et un compte de résultat prévisionnels sont réalisés</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • T3 Élaboration de la feuille de route 	<p>C4 Présenter les orientations stratégiques et financières à l'aide du business plan aux différentes parties prenantes (conseil d'administration, assemblée générale d'actionnaires ou d'associés, établissements bancaires) pour validation et obtention des financements</p> <p>C5 Formuler et décliner la vision stratégique de l'organisation en termes de culture et de projet d'entreprise, de valeurs et d'image, pour définir les objectifs de communication globale</p> <p>C6 Formaliser la politique générale pour permettre d'allouer les ressources matérielles, humaines et financières en fixant les étapes et les processus de mise en œuvre</p>	<p>concrètes rendant compte de l'« expérience terrain ». <u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel</p> <p>Évaluation 2 : Réalisation et présentation d'un business plan</p> <p>À partir d'un cas d'entreprise ayant une activité internationale et de documents couvrant des champs variés, le candidat réalise un business plan complet après avoir analysé l'environnement, le marché et la politique générale de l'entreprise, en utilisant idéalement un logiciel professionnel de business plan. Il devra modéliser les comptes de l'entreprise pour évaluer toutes les conséquences des choix stratégiques ainsi que la rentabilité et la crédibilité des prévisions afin d'assurer le financement optimal de la stratégie proposée. Le candidat devra être capable de mettre en forme le business plan et de le présenter oralement à des partenaires ou des financiers.</p>	<p>CE3.3 Un business plan complet est formalisé</p> <p>CE4.1 La présentation écrite est claire et structurée CE4.2 L'argumentation est hiérarchisée CE4.3 La présentation orale est adaptée à la partie prenante CE4.4 Le candidat fait preuve d'aisance à l'oral CE4.5 Le candidat démontre une capacité à incarner son projet et à convaincre</p> <p>CE5.1 La stratégie de communication globale est élaborée et formalisée par un plan de communication détaillant les objectifs et les actions envisagées, y compris numériques CE5.2 Les principes directeurs, les objectifs, les messages, les cibles et les moyens sont déclinés en fonction de l'histoire, de la vocation et des produits de l'entreprise</p> <p>CE6 Une feuille de route, détaillant les besoins en ressources matérielles, financières et humaines est élaborée</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A2 — Diffusion de la stratégie <ul style="list-style-type: none"> • T1 Diffusion et communication interne de la stratégie 	C7 Diffuser la stratégie et la feuille de route aux unités opérationnelles et aux fonctions clés de l'organisation en utilisant les outils d'organisation et de planification, pour mobiliser les ressources nécessaires à l'atteinte des objectifs	<u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel	CE7.1 Rédaction de notes de service précises CE7.2 Création d'un livret d'accueil CE7.3 Mise en place d'outils collaboratifs (CRM...) CE7.4 Création d'équipes projet CE7.5 Un planning prévisionnel de déploiement du projet est construit

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 2 : Piloter la mise en œuvre de la stratégie globale d'une organisation			
<p>A1 — Pilotage de l'activité globale de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> T1 Pilotage fonctionnel T2 Pilotage du développement 	<p>C8 Piloter le fonctionnement structurel de l'organisation afin de garantir sa pérennité en s'assurant de la coordination et de la mobilisation des équipes et des moyens</p> <p>C9 Piloter le développement de l'organisation, notamment dans un contexte européen et international, et conduire le changement en intégrant une approche continue d'innovations technologique et sociétale pour répondre à la demande des clients</p>	<p><u>Évaluation 1 :</u> Rapport d'activité</p> <p>Mission réalisée dans le cadre d'une entreprise, concrétisée par la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel. L'observation des pratiques de l'organisation et la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doivent permettre au candidat de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier. Il s'agit de dérouler une démonstration construite à partir d'une méthode et de connaissances à la fois abstraites et concrètes rendant compte de l'« expérience terrain ».</p> <p><u>Production écrite et présentation à l'oral :</u> Travail individuel</p> <p><u>Évaluation 2 :</u> Réalisation et présentation d'un business plan</p>	<p>C8.1 Les choix de méthodes et d'outils de pilotage visant à traduire les orientations stratégiques en objectifs opérationnels sont justifiés par des observations détaillées et sont étayés par des arguments</p> <p>C8.2 — Le processus de pilotage administratif et financier est clairement décrit, il ménage des mécanismes permettant une amélioration et une optimisation en continu (gain de temps, souplesse)</p> <p>CE9.1 Les projets de développement proposés sont structurés : un scénario est construit, les étapes du développement sont définies, la répartition des ressources (humaines, financières, matérielles) mobilisées est détaillée, l'ensemble des propositions est crédible</p> <p>CE9.2 Le développement durable pour l'entreprise est envisagé dans une logique de réduction de coûts, d'innovation, de facteur de</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • T3 Pilotage financier 	<p>C10 Piloter la stratégie financière de l'organisation pour garantir sa rentabilité et permettre la mise en œuvre du plan d'action global en utilisant des outils de contrôle de gestion et d'analyse financière</p>	<p>À partir d'un cas d'entreprise ayant une activité internationale et de documents couvrant des champs variés, le candidat réalise un business plan complet après avoir analysé l'environnement, le marché et la politique générale de l'entreprise, en utilisant idéalement un logiciel professionnel de business plan. Il devra modéliser les comptes de l'entreprise pour évaluer toutes les conséquences des choix stratégiques ainsi que la rentabilité et la crédibilité des prévisions afin d'assurer le financement optimal de la stratégie proposée. Le candidat devra être capable de mettre en forme le business plan et de le présenter oralement à des partenaires ou des financiers. <u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel</p>	<p>cohésion et de confiance, de levier de recrutement et de conquête de marchés</p> <p>CE10.1 Le prévisionnel de trésorerie, le Fond de Roulement (FR) et le Besoin en Fonds de Roulement (BFR) proposés sont réalistes et cohérents avec les objectifs stratégiques de l'organisation</p> <p>CE10.2 Les conclusions formulées s'appuient sur une analyse du compte de résultat, du bilan financier, du Retour Sur Investissement (ROI) de chaque projet réalisé et de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE)</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A2 — Contrôle, analyse et ajustement en fonction des résultats <ul style="list-style-type: none"> • T1 Suivi et contrôle des projets • T2 Adaptation des objectifs en fonction de la performance 	<p>C11 Définir et mettre en place des indicateurs de pilotage et de suivi de projets pour évaluer la pertinence des dispositifs et des outils en mesurant les écarts</p> <p>C12 Optimiser les outils, les méthodes et les processus en fonction des résultats intermédiaires, des écarts constatés ou des imprévus rencontrés, en fixant des axes d'améliorations pour garantir la performance de l'organisation</p> <p>C13 Piloter la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue et de résolution des problèmes en adaptant les objectifs afin d'assurer la flexibilité de l'organisation</p>	Évaluation 3 : Étude de cas <p>À partir d'un cas d'entreprise ayant une activité internationale et de documents couvrant des champs variés, le candidat réalise un audit avec des propositions de méthodes et d'outils pour aider la traduction des orientations stratégiques en objectifs concrets et partagés.</p> <p><u>Production écrite</u> : Travail individuel</p>	<p>CE11.1 Les outils de pilotage (tableaux de bord et indicateurs) préconisés pour suivre l'activité de l'entreprise et de l'organisation associée sont adaptés.</p> <p>CE11.2 L'audit est clair et permet de rendre compte du fonctionnement de l'entreprise et de son évolution</p> <p>CE12.1 Le candidat fait preuve de réactivité et de créativité dans ses recommandations permettant d'envisager des améliorations au fonctionnement de l'entreprise</p> <p>CE12.2 Les solutions proposées sont performantes et étayées par des arguments qualitatifs et quantitatifs chiffrés</p> <p>CE13 L'audit détaille des préconisations permettant d'harmoniser et d'optimiser les modes de fonctionnement et d'organisation du travail des différents services</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 3 : Manager les équipes			
<p>A1 —Management d'équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> T1 Mobilisation et encadrement des équipes 	<p>C14 Mobiliser les équipes autour des projets et des valeurs de l'organisation en veillant à la convergence entre les objectifs stratégiques et les intérêts des salariés pour créer une dynamique dans les actions individuelles et collectives</p> <p>C15 Fédérer les équipes par un management adapté aux enjeux du développement durable pour déployer des processus d'innovations et conduire le changement</p> <p>C16 Superviser l'activité des équipes pour veiller à la stabilité du climat, par la mise en place d'outils de prévention et de résolution de conflits</p>	<p>Évaluation 1 : Rapport d'activité</p> <p>Mission réalisée dans le cadre d'une entreprise, concrétisée par la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel. L'observation des pratiques de l'organisation et/ou la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doivent permettre au candidat de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier. Il s'agit de dérouler une démonstration construite à partir d'une méthode et de connaissances à la fois abstraites et concrètes rendant compte de l'« expérience terrain ».</p> <p><u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel</p>	<p>CE14.1 Des supports rédigés décrivent les projets en détaillant leur impact sur l'entreprise et les moyens mis à la disposition des équipes</p> <p>CE14.2 Les objectifs généraux fixés sont concrets et déclinés en objectifs individuels, les cadres d'intervention sont clairement définis</p> <p>CE14.3 Les techniques de management de proximité sont mobilisées pour construire une culture d'équipe qui s'inscrit dans la culture d'entreprise</p> <p>CE14.4 Les techniques d'animation et de conduite de réunion sont mobilisées pour permettre un travail collaboratif, y compris au moyen d'outils numériques</p> <p>CE15 Une vision développée des défis en matière de développement durable est formulée et décline des objectifs à atteindre et des actions à conduire en matière d'innovation</p> <p>CE16 Des indicateurs de suivi des facteurs déterminant le climat social sont préconisés, le plan d'actions de prévention et de gestion des conflits</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> T2 Management interpersonnel et interculturel 	<p>C17 Définir une politique sociale en intégrant les enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et de la gestion d'équipes multiculturelles afin d'améliorer la performance sociale de l'organisation</p>	<p>Évaluation 4 : Étude de cas</p> <p>À partir d'un cas d'entreprise ayant une activité internationale et de documents couvrant des champs variés, le candidat réalisera un audit de la politique Ressources Humaines et en appréciera l'adéquation avec la stratégie globale de l'entreprise. Le candidat émettra des préconisations en matière d'optimisation de la gestion des ressources humaines, de modernisation des moyens et outils RH utilisés au sein de l'entreprise et d'optimisation de la gestion des compétences de l'entreprise. À partir des données fournies, le candidat réalisera un référentiel de compétences et d'emploi ainsi qu'un parcours d'évolution professionnelle, et élaborera des supports destinés aux managers et aux salariés. <u>Production écrite</u> : travail individuel</p>	<p>répond aux priorités dégagées après diagnostic</p> <p>CE17.1 Les variables de la politique sociale (emploi, rémunération, valorisation, implication) sont analysées et font l'objet de préconisations cohérentes CE17.2 Les outils du management interculturel sont mobilisés dans le cadre de l'optimisation de la gestion des ressources humaines</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A2 —Gestion des équipes et des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • T1 Cadrage juridique de la gestion du personnel • T2 Gestion prospective des emplois et des compétences 	<p>C18 Assurer le respect des règles et obligations de droit du travail, de sécurité au travail et de protection sociale dans le cadre des impératifs économiques de l'entreprise pour protéger les salariés et les biens</p> <p>C19 Piloter la gestion des compétences et des métiers afin d'anticiper et de suivre les évolutions stratégiques de l'entreprise dans son environnement par l'élaboration et la conduite d'un plan de développement des compétences et d'un plan de formation</p>	<p>Évaluation 4 : Étude de cas</p> <p>À partir d'un cas d'entreprise et de documents couvrant des champs variés, le candidat réalisera un audit de la politique Ressources Humaines et en appréciera l'adéquation avec la stratégie globale de l'entreprise. Le candidat émettra des préconisations en matière d'optimisation de la gestion des ressources humaines, de modernisation des moyens et outils RH utilisés au sein de l'entreprise et d'optimisation de la gestion des compétences de l'entreprise. À partir des données fournies, le candidat réalisera un référentiel de compétences et d'emploi ainsi qu'un parcours d'évolution professionnelle, et élaborera des supports destinés aux managers et aux salariés. <u>Production écrite</u> : travail individuel</p>	<p>CE18.1 Une veille informationnelle sur l'évolution des réglementations est mise en place en intégrant les spécificités du secteur du travail de l'entreprise</p> <p>CE18.2 L'audit comprend des préconisations et recommandations juridiques liées aux conditions de travail et à la gestion du personnel</p> <p>CE19.1 Le référentiel de compétences et d'emplois élaboré tient compte des besoins de mobilité professionnelle et des tendances du secteur concerné</p> <p>CE19.2 Le plan de développement des compétences identifie et valorise les compétences que les salariés doivent mobiliser et acquérir afin de combler les écarts constatés avec les besoins définis</p> <p>C19.3 Le plan de formation est budgété et répond aux besoins collectifs et individuels</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 4 : Diriger la stratégie de développement marketing et commercial d'une organisation			
<p>A1 — Définition de la stratégie marketing et commerciale</p> <ul style="list-style-type: none"> T1 Conception et formalisation d'une stratégie marketing et de développement commercial 	<p>C20 Concevoir une stratégie d'offre adaptée aux marchés ciblés pour atteindre les objectifs économiques de l'organisation en prenant en compte les évolutions technologiques et sociétales, et en tenant compte des contraintes de rentabilité de l'organisation</p>	<p>Évaluation 1 : Rapport d'activité</p> <p>Mission réalisée dans le cadre d'une entreprise, concrétisée par la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel. L'observation des pratiques de l'organisation et/ou la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doivent permettre au candidat de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier. Il s'agit de dérouler une démonstration construite à partir d'une méthode et de connaissances à la fois abstraites et concrètes rendant compte de l'« expérience terrain ».</p> <p><u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel</p>	<p>CE20.1 Les stratégies marketing et commerciale sont élaborées et formalisées par un plan marketing et un plan d'actions commerciales alignés</p> <p>CE20.2 Le plan marketing détaille les objectifs chiffrés et les opérations déployées</p> <p>CE20.3 Le plan d'actions commerciales est séquencé et prend en compte les besoins et attentes des cibles</p> <p>CE20.4 Les moyens marketing sont coordonnés avec les actions commerciales et permettent d'envisager un développement compétitif pour la structure</p>
<p>A2 — Pilotage du déploiement des plans marketings et commerciaux</p> <ul style="list-style-type: none"> T1 Pilotage du plan marketing et du plan d'actions commerciales 	<p>C21 Créer des partenariats commerciaux, notamment à l'international, en mobilisant son réseau professionnel, pour renforcer le développement commercial de l'organisation</p>	<p>Évaluation 2 : Réalisation et présentation d'un business plan</p> <p>À partir d'un cas d'entreprise ayant une activité internationale et de</p>	<p>C21 Des partenaires commerciaux, y compris internationaux, sont identifiés et les pistes de développement sont argumentées et chiffrées</p>
<p>C22 Piloter le suivi opérationnel et budgétaire du plan marketing et du plan d'actions commerciales en élaborant et choisissant des outils de suivi, notamment</p>	<p>C22.1 Les tâches et activités sont réparties en fonction du séquençage des plans marketing et commerciaux</p>		

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <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>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • T2 : Encadrement des équipes commerciales 	<p>numériques, pour évaluer les résultats et définir des mesures correctives</p> <p>C23 Mobiliser et encadrer une équipe commerciale multiculturelle dans différents pays autour du plan de développement commercial afin de réaliser les objectifs de vente sur chaque marché</p>	<p>documents couvrant des champs variés, le candidat réalise un business plan complet après avoir analysé l'environnement, le marché et la politique générale de l'entreprise, en utilisant idéalement un logiciel professionnel de business plan. Il devra modéliser les comptes de l'entreprise pour évaluer toutes les conséquences des choix stratégiques ainsi que la rentabilité et la crédibilité des prévisions afin d'assurer le financement optimal de la stratégie proposée. Le candidat devra être capable de mettre en forme le business plan et de le présenter oralement à des partenaires ou des financiers.</p> <p><u>Production écrite et présentation à l'oral</u> : Travail individuel</p>	<p>C22.2 Les résultats sont analysés et le développement commercial est réaliste par rapport au public visé</p> <p>C22.3 Les mesures correctives proposées permettent l'introduction de nouveaux produits et rendent flexible l'organisation de la structure commerciale</p> <p>CE23.1 Une charte commerciale est établie et apporte un appui technique et argumentaire aux commerciaux</p> <p>CE23.2 Un calendrier des animations commerciales est établi</p> <p>CE23.3 Un logiciel de gestion commerciale adapté aux canaux de distribution est préconisé</p>