

## 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>1 - Accompagnement de la Direction Générale dans l'alignement de sa stratégie avec une création de valeur partagée et durable</b></p>	<p><b>C1.1</b> Mesurer l'attention portée aux besoins des différentes parties intéressées (clients, personnel, fournisseurs, actionnaires, etc.) pour établir une stratégie axée sur les parties prenantes.</p> <p><b>C1.2</b> Caractériser les lignes de force de l'organisme en matière sociale, environnementale, dans l'optique de constituer une performance globale durable procurant un avantage compétitif.</p> <p><b>C1.3</b> Développer le capital confiance dont bénéficie l'organisme (respect des enjeux de santé, valeurs, pratiques éthiques, responsabilité sociétale, etc.) afin d'appuyer la création de valeur durable.</p>	<p><b>E1.1 Note d'opportunité « alignement stratégique RSE » à l'attention de la Direction Générale</b>  <i>Evaluation des compétences C1.1, C1.2 et C1.3</i></p> <p>Sur la base d'un large recueil d'informations présentant une entreprise réelle ou fictive, ses activités, ses marchés, ses parties prenantes, sa politique sociale et environnementale, le candidat doit mettre en perspective différents scénarios de croissance durable.</p> <p>S'appuyant sur les éléments concurrentiels et les éléments de marché, le candidat doit estimer la maturité, en matière RSE, du secteur d'activité dont relève l'entreprise.</p> <p>Ensuite, il doit caractériser, au regard des pratiques du secteur, les politiques économiques, sociétales et environnementales mises en place au sein de l'entreprise et les actions engagées à ce jour.</p> <p>Enfin, analysant les attentes des parties prenantes, il doit établir des scénarios projectifs de croissance durable, ainsi que les alignements stratégiques que cela nécessite.</p> <p>Il doit alors préparer, en vue d'un Comité de Direction, un document de synthèse articulant stratégie d'entreprise, politique RSE et politique QSE.</p> <p>Le rendu prend la forme d'une note d'opportunité faisant l'objet d'une évaluation individuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le candidat démontre une bonne compréhension des fondamentaux du développement durable et de la RSE.</li> <li>- Les parties prenantes clés sont identifiées en début d'analyse sur la base des données de départ.</li> <li>- Les différentes typologies de parties prenantes sont cartographiées de manière explicite.</li> <li>- Les liens entre parties intéressées et enjeux de l'entreprise font l'objet d'une analyse argumentée.</li> <li>- Les scénarios projectifs proposés sont en adéquation avec le potentiel offert par la démarche QSE de l'entreprise.</li> <li>- Le candidat prend l'initiative d'initier certaines démarches RSE/DD si elles lui apparaissent insuffisamment formalisées au sein de l'entreprise.</li> <li>- Les alignements stratégiques proposés font référence aux éléments organisationnels précisés dans les données de départ.</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>C1.4</b> Initier, auprès de la Direction Générale, l'analyse de risques des activités de l'organisme au regard des enjeux QSE, dans le but de renforcer les opportunités de croissance.</p> <p><b>C1.5</b> Elaborer, conjointement avec la Direction Générale, le modèle d'excellence (EFQM), incluant création de valeur et performance durables, intérêts mutuellement partagés, afin d'obtenir l'alignement de l'ensemble des éléments de la stratégie.</p> <p><b>C1.6</b> Décliner la stratégie QSE de l'organisme, en incluant l'organisation des moyens et la construction budgétaire associée.</p>	<p><b>E1.2 Modélisation EFQM d'une stratégie d'entreprise</b> <i>Evaluation des compétences C1.4, C1.5 et C1.6</i></p> <p>Sur la base d'une situation d'entreprise réelle ou fictive où sont caractérisées ses activités, son organisation, ses pratiques, ses projets de développement et ses parties prenantes, le candidat doit, en équipe, proposer une modélisation stratégique répondant au modèle d'évaluation EFQM.</p> <p>Le candidat doit d'abord analyser les pratiques managériales énoncées selon la logique RADAR du modèle d'excellence EFQM, en faisant le lien entre contexte, enjeux et stratégie de l'entreprise.</p> <p>Recherchant à étendre les bonnes pratiques repérées, le candidat doit proposer un nouveau modèle d'organisation, visant une création de valeur partagée entre les parties intéressées, et susceptible d'emporter l'adhésion de la Direction Générale.</p> <p>Il doit enfin décrire ce nouveau modèle d'organisation en reprenant les standards EFQM : <i>facteurs contributifs et résultats d'activités, sociétaux, etc.</i></p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier d'ensemble et fait l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le diagnostic stratégique est conduit de manière approfondie avec un usage adapté des grilles d'analyse.</li> <li>- L'analyse des pratiques managériales s'appuie sur les différents éléments communiqués dans les données de départ.</li> <li>- Le nouveau modèle d'organisation visant une création de valeur partagée est présenté de manière précise et détaillée.</li> <li>- Les catégories de représentants de la gouvernance sont présents dans l'analyse dans leur ensemble.</li> <li>- Le choix du système d'objectifs, de variables d'action et d'indicateurs est argumenté. Il permet de suivre dans le temps la performance de l'organisation.</li> <li>- Le modèle d'évaluation EFQM et son formalisme sont respectés.</li> <li>- Le rendu final tire parti du travail en équipe pour présenter le nouveau modèle d'organisation dans son ensemble.</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>2- Conception d'un référentiel qualité adapté à la complexité des processus de l'organisme, intégrant des systèmes de management multiples</b></p>	<p><b>C2.1</b> Cerner la complexité des processus suscitant des attentes plurielles de la part des parties prenantes, en tenant compte du secteur d'activité de l'organisme.</p> <p><b>C2.2</b> Initier les processus collaboratifs (<i>focus groups</i>, retours utilisateurs) visant à collecter les éléments de qualité attendus par les parties intéressées, dans le but de construire un référentiel reconnu par tous.</p> <p><b>C2.3</b> Répertorier l'ensemble des systèmes de management (ex : SMQ, SST, SME) mis en jeu dans les processus de l'organisme, afin d'apprécier le périmètre complet des exigences de conformité.</p> <p><b>C2.4</b> Capturer, dans l'ensemble des référentiels mobilisés (ISO, NF, etc.), les éléments clés de succès conduisant à l'obtention de la qualité recherchée par l'ensemble des parties intéressées.</p> <p><b>C2.5</b> Mener la co-construction de la qualité cible de façon systémique, en articulant référentiels, exigences de conformité, et besoins exprimés par le collectif des parties intéressées.</p> <p><b>C2.6</b> Organiser la diffusion et l'appropriation du nouveau référentiel, au sein de l'organisme, auprès des fournisseurs et partenaires, en constituant la documentation nécessaire : guides, chartes, etc.</p>	<p><b>E2 Dossier de réaménagement des processus d'une entreprise et du système de pilotage associé</b>  <i>Evaluation des compétences C2.1, C2.2, C2.3, C2.4, C2.5 et C2.6</i></p> <p>Sur la base d'une étude de cas, présentant l'organisation d'une entreprise fictive ou réelle, incluant ses schémas opérationnels, ses flux, ses processus, et les attentes clients, le candidat doit proposer un redécoupage optimisé de l'ensemble des processus ainsi qu'un dispositif de pilotage par les processus.</p> <p>Le candidat doit établir la part respective de valeur apportée par chaque sous-ensemble fonctionnel, au regard des contraintes organisationnelles cernées.</p> <p>Analysant les processus <i>cœur de métier</i> et les processus <i>support</i>, il doit ensuite identifier les différents systèmes de management et référentiels normatifs mis en jeu.</p> <p>Enfin, prenant en considération l'ensemble des attentes des différentes parties prenantes ainsi que les limitations opérationnelles repérées, le candidat doit proposer un redécoupage optimisé des processus ainsi qu'une organisation de pilotage par les processus.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier, incluant une cartographie complète, fait l'objet d'une évaluation individuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisation par processus existants fait l'objet d'un diagnostic initial, reposant sur les données de départ.</li> <li>- Les principaux mécanismes de création de valeur sont identifiés, au regard des attentes des parties prenantes.</li> <li>- Les points de fragilité et de complexité dus à la multiplicité des systèmes de management sont repérés.</li> <li>- Le candidat démontre sa capacité à structurer des éléments dispersés pour en dégager les lignes de forces prioritaires.</li> <li>- Le nouveau recoupage par processus est établi de manière rigoureuse dans une logique systémique.</li> <li>- Le nouveau système de pilotage s'appuie sur une vision partagée de la qualité, préalablement définie par le candidat.</li> <li>- L'ensemble des préconisations sont réalistes et réalisables.</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>3- Conduite des projets de transformation de l'organisation visant le développement d'une performance durable</b></p>	<p><b>C3.1</b> Déterminer les marges de progression en matière de performance durable, en situant les pratiques par rapport au modèle d'excellence de l'organisme, dans le but de fixer les projets de transformation QSE à engager.</p> <p><b>C3.2</b> Etablir la priorisation des chantiers identifiés en cherchant à générer une croissance de valeur et de sens perceptible par le personnel, les utilisateurs et les clients de l'organisme.</p> <p><b>C3.3</b> Conduire des audits, internes et externes, afin de tester la robustesse des procédures encadrant la mise sous contrôle des processus opérationnels, nécessaires à la performance cible.</p> <p><b>C3.4</b> Construire le plan de (ré)accréditations et de certifications, en anticipant les évolutions réglementaires par un mécanisme de veille, afin de garantir les points clés de la performance cible.</p> <p><b>C3.5</b> Constituer des plans d'actions planifiés, permettant le déploiement des chantiers de transformation QSE par étapes, afin de favoriser l'enracinement des nouvelles pratiques au sein des équipes.</p>	<p><b>E3.1 Conduite d'un projet « performance durable »</b> <i>Evaluation des compétences C3.1, C3.2 et C3.5</i></p> <p>Sur la base d'une expérience réelle en entreprise, le candidat, en position de « <i>project leader</i> », doit conduire un projet QSE et atteindre ses objectifs, en parvenant à une bonne qualité d'interaction avec les équipes issues des différents services de l'entreprise.</p> <p>A partir du projet qui lui est confié par l'entreprise, le candidat doit bâtir un plan d'action, constituer l'équipe projet adéquate, établir une planification prévisionnelle et définir les livrables prévus aux différentes étapes du projet.</p> <p>Il doit ensuite engager les actions prévues en interaction avec les services de l'entreprise, utilisant les outils de gestion de projet pour effectuer le suivi des délais et, le cas échéant, des engagements financiers.</p> <p>Le projet et son déroulement font l'objet d'une évaluation multipartite selon une logique 360°, incluant le certificateur, le commanditaire de l'entreprise et les parties prenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En phase amont, le candidat explicite les ambitions du projet vis-à-vis de l'ensemble des participants.</li> <li>- La croissance de valeur visée dans le cadre du projet est comprise par les équipes participantes qui y adhèrent.</li> <li>- La gestion de projet est bien maîtrisée. Les livrables respectent les attendus et les délais annoncés sont tenus.</li> <li>- L'organisation mise en place dans le cadre du projet est proportionnée aux objectifs poursuivis.</li> <li>- Le candidat fait un usage adapté des outils du management par la qualité au regard des objectifs du projet et du contexte de l'entreprise.</li> <li>- Le candidat écoute les éventuelles objections et les intègre dans le pilotage du projet.</li> <li>- Les évaluateurs considèrent que les objectifs fixés dans le cadre du projet ont été atteints.</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>E3.2 Montage d'un rapport d'audit QSE</b> <i>Evaluation des compétences C3.3 et C3.4</i></p> <p>Sur la base d'un large recueil d'informations issues d'un audit d'entreprise réel ou fictif, comprenant l'ensemble des notes prises, des constats, et des relevés de situation effectués lors de l'audit, le candidat doit, en équipe, rédiger l'ensemble du rapport d'audit.</p> <p>Le candidat doit d'abord resituer l'enjeu de cet audit : audit interne, audit dans le cadre d'une certification, contexte économique et compétitif de l'entreprise.</p> <p>Le candidat doit ensuite passer en revue les différentes pièces émanant de l'audit et procéder à un travail de recouplement, de manière à soutenir les avis et les recommandations présentes tout au long du rapport.</p> <p>Il doit enfin construire le plan du rapport final et rédiger l'ensemble des parties.</p> <p>Le rendu, qui prend la forme du rapport, fait l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le style rédactionnel utilisé dans le rapport démontre une bonne maîtrise des techniques d'audit.</li> <li>- Les processus et dispositifs qualité évalués sont décrits de manière précise et détaillée.</li> <li>- Les évaluations portées dans le rapport sont établies sur la base des grilles de scores préalablement définies.</li> <li>- Les axes d'amélioration proposés correspondent effectivement au renforcement des scores faibles identifiés.</li> <li>- Les recommandations énoncées sont pertinentes au regard du système qualité de l'entreprise.</li> <li>- Le rapport établit une appréciation d'ensemble concernant le niveau de maturité du système qualité audité.</li> <li>- Les conclusions mettent globalement en évidence la contribution de la fonction qualité à la performance de l'entreprise.</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>4- Pilotage des démarches d'amélioration des processus, privilégiant une excellence opérationnelle co-construite</b></p>	<p><b>C4.1</b> Etablir l'ordre des démarrages des chantiers d'amélioration, en s'appuyant sur les résultats des audits réalisés, et en priorisant les améliorations amenant à des gains de valeur différenciants par rapport à la concurrence.</p> <p><b>C4.2</b> Initier et conduire des groupes de travail « experts » en mode projet, abordant la recherche d'améliorations de manière transdisciplinaire, en valorisant la diversité des expertises pour amener à la créativité dans des temporalités limitées.</p> <p><b>C4.3</b> Développer un mode managérial agile, adapté à des groupes de travail transversaux, incluant les techniques de résolution de problèmes, visant la réussite grâce au talent des collaborateurs.</p> <p><b>C4.4</b> Encadrer le transfert des compétences aux équipes, dans le but de développer de manière autonome des capacités organisationnelles, afin de faciliter l'atteinte des objectifs individuels et collectifs.</p> <p><b>C4.5</b> Coordonner les équipes QSE, privilégiant un fonctionnement en réseau, en connexion avec les pilotes du changement, afin d'accompagner l'organisme sur l'ensemble du périmètre de manière efficace et cohérente.</p>	<p><b>E4.1 Conduite d'un focus group « améliorations QSE »</b> <i>Evaluation des compétences C4.1, C4.2, C4.3, C4.4 et C4.5</i></p> <p>Sur la base d'une expérience réelle en entreprise ou d'une mise en situation professionnelle reconstituée, le candidat, en position de fédérateur de groupe, doit établir une priorisation de chantiers d'amélioration, incluant un échancier de transferts de compétences.</p> <p>Reprenant la liste des démarches d'amélioration prévues, le candidat doit faire émerger, dans le cadre du <i>focus group</i>, une priorisation respectant les sensibilités plurielles des participants.</p> <p>Il doit également co-construire l'échancier de transferts de compétences vis-à-vis des équipes métiers, en fonction de la programmation conjointement décidée, en respectant les impératifs de qualité et de sécurité.</p> <p>La qualité d'animation du candidat fait l'objet d'une évaluation multipartite selon une logique 360°, incluant le certificateur, le commanditaire de l'entreprise et les différentes parties prenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les sujets abordés dans le cadre du <i>focus group</i> font l'objet d'une présentation introductive claire.</li> <li>- Les échanges avec les participants sont précis et techniquement maîtrisés par le candidat.</li> <li>- La communication verbale est de qualité</li> <li>- Le candidat fait preuve d'écoute et d'ouverture aux idées des autres.</li> <li>- Les objections sont traitées dans le but d'arriver à des compromis recevables pour l'ensemble des parties présentes</li> <li>- Le candidat intègre les demandes des membres dans la constitution des points d'accord.</li> <li>- Un climat de confiance est instauré</li> <li>- La priorisation recherchée est établie et les transferts de compétences prévus sont planifiés.</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>E4.2 Formalisation d'un Retour d'Expérience (REX) de conduite du changement</b> <i>Evaluation des compétences C.4.3, C4.4 et C4.5</i></p> <p>Sur la base d'une situation de conduite du changement en entreprise, réelle ou fictive, comprenant de nombreux éléments décrivant le déroulement d'un chantier d'amélioration (rapports, interviews, etc.), le candidat doit, en équipe, préparer un retour d'expérience destiné à être présenté à une Direction opérationnelle.</p> <p>Pour concevoir sa présentation, le candidat doit reprendre l'ensemble des informations mises à disposition et établir une analyse adaptée à chaque type de retour transmis.</p> <p>Concernant les points d'expérience positifs, le candidat doit identifier les bonnes pratiques dans la conduite du changement et proposer une généralisation de leur mise en œuvre.</p> <p>Concernant les points d'expérience négatifs, le candidat doit effectuer une analyse critique des freins perçus à l'aide d'outils adaptés (5M, 8D, 5W, Diagramme d'Ishikawa, etc.), suivie de recommandations pouvant éventuellement figurer dans un plan de prévention.</p> <p>Le rendu prend la forme d'une présentation faisant l'objet d'une évaluation de groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'ensemble des retours mis à disposition sont pris en compte, dans un but de capitalisation de l'expérience.</li> <li>- La notion d'expérience positive ou négative est replacée dans le cadre du chantier d'amélioration concerné.</li> <li>- Dans l'analyse de la conduite du changement, les enjeux sociaux présents dans l'entreprise sont appréhendés avec justesse.</li> <li>- Le rendu final tire parti du travail en équipe pour proposer un retour exhaustif de conduite du changement.</li> <li>- Les supports visuels appuyant la présentation sont clairs.</li> <li>- Les problématiques sont formulées de manière explicite et captent l'attention de l'auditoire.</li> <li>- Les réponses aux questions posées sont concises, précises et adaptées.</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>5 – Appréciation de l'impact et l'efficacité des démarches qualité engagées, dans une logique systémique et un pilotage « data driven »</b></p>	<p><b>C5.1</b> Etablir une présélection des mesures terrain susceptibles d'alimenter des indicateurs, en privilégiant une diversité d'information, une facilité de collecte et un retour large des parties prenantes.</p> <p><b>C5.2</b> Déterminer, au regard des axes de progrès ciblés, les critères d'évaluation et les indicateurs associés, conjointement avec les managers de proximité et les directions opérationnelles, afin que chacune des parties soit engagée.</p> <p><b>C5.3</b> Piloter le projet de système d'information QSE, en mesurant et formalisant les besoins en termes d'extraction, de collecte et de consolidation des données, afin de rendre disponibles à un coût raisonnable les informations décisionnelles.</p> <p><b>C5.4</b> Proposer des types d'analyses et de restitutions adaptées aux éléments de performance étudiés : optimisation du rapport bénéfice/coût des démarches (ROI), <i>Quality Scorecard</i>.</p> <p><b>C5.5</b> Concevoir et mettre en place le tableau de bord stratégique QSE, destiné à la Direction Générale, incluant les indicateurs de synthèse adaptés (KPI), permettant le suivi régulier de l'alignement entre objectifs, actions, et impacts.</p>	<p><b>E5 Proposition du tableau de bord stratégique « qualité »</b>  <i>Evaluation des compétences C5.1, C5.2, C5.3, C5.4, C5.5</i></p> <p>Sur la base d'un cahier des charges issu d'une entreprise réelle ou fictive, complété par un large recueil d'informations incluant activités, marchés, parties prenantes, politiques sociales et environnementales, le candidat, en équipe, doit proposer le tableau de bord stratégique « qualité » de l'entreprise.</p> <p>Le candidat doit, après analyse des documents fournis et du contexte qui s'en dégage, proposer un inventaire des indicateurs à suivre.</p> <p>Il doit ensuite indiquer les critères retenus pour choisir les axes de mesure et préciser l'organisation envisagée pour collecter les informations requises.</p> <p>Il doit enfin compléter sa proposition en exprimant ses besoins en matière de SI, éventuellement de transformation digitale, dans le but de traiter plus aisément les informations nécessaires au tableau de bord.</p> <p>Le rendu prend la forme d'un dossier comprenant le tableau de bord construit et les modes de restitution retenus. Il fait l'objet d'une évaluation en groupe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le travail en équipe conduit à une présélection large des indicateurs éligibles au tableau de bord.</li> <li>- Le choix des indicateurs destinés au tableau de bord est en cohérence avec les politiques DD et RSE de l'entreprise.</li> <li>- Le choix des axes de mesure de la performance tient compte des attentes plurielles de parties prenantes.</li> <li>- Le tableau de bord combine indicateurs clés mesurant les impacts stratégiques, et indicateurs opérationnels de suivi de qualité.</li> <li>- Les collectes d'information envisagées sont réalistes : fréquence, moyens mobilisés, etc.</li> <li>- La capacité du système d'information existant à soutenir l'alimentation du tableau de bord proposé est évaluée.</li> <li>- Les évolutions nécessaires en matière de transformation digitale, le cas échéant, sont exprimées et commentées.</li> </ul>