

REFERENTIEL DIPLOME VISE MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS

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>RNCP31675BC01</p> <p>Socle : Management et complexité</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel adapte ses pratiques managériales en fonction du contexte culturel dans lequel il opère et gère les éventuelles situations conflictuelles par la négociation et la mise en place de méthodes de co-construction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer la notion de complexité des organisations et les enjeux de différences culturelles dans ses pratiques managériales. Mener des négociations et dénouer les conflits tout en anticipant leur émergence. Mettre en œuvre les outils du management du changement. 	<p><i>Production attendue du candidat</i></p> <p>Étude de cas et mise en situation : relecture d'une situation managériale vécue</p>	<p>Analyse appropriée d'un dysfonctionnement au sein d'un groupe, Pratique efficace de la négociation Pertinence des recommandations managériales</p>
<p>RNCP31675BC02</p> <p>Socle : Définition de la stratégie de l'organisation et mise en œuvre au travers de sa chaîne de valeur</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel maîtrise la vision globale de l'entreprise tant sur le plan stratégique qu'opérationnel et décline les axes stratégiques dans son unité ou département, en mettant en place un plan de déploiement dont il</p>	<ul style="list-style-type: none"> Analyser son environnement, les contraintes et les opportunités, ainsi que les forces et les faiblesses de son organisation. Définir une position stratégique et la traduire en plan d'action. 	<p><i>Production attendue du candidat</i></p> <p>Études de cas autour d'un contexte réel d'entreprise choisi par les participants</p>	<p>Analyse pertinente du macro-environnement et construction de scénarios prospectifs Utilisation adaptée du modèle PESTEL Analyse concurrentielle méthodique, Identification pertinente des FCS (facteurs clefs de succès), Complétude du diagnostic de la capacité stratégique et stratégie concurrentielle de l'organisation.</p>

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
contribue à déterminer le planning et les grandes phases.			
<p>RNCP31675BC03</p> <p>Socle : Résolution d'une problématique d'entreprise</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel analyse, diagnostique, met en cohérence et synthétise les informations relatives à l'organisation afin de définir la politique de développement à poursuivre en tenant compte de l'environnement économique, social et politique de l'organisation et visant la satisfaction du/des clients dans le respect de l'éthique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et contextualiser un problème organisationnel complexe permettant de relever un ou des défis économiques, managériaux, sociaux, environnementaux et éthiques. • Proposer des solutions innovantes en adéquation avec la question posée. Intégrer des réflexions d'ordre éthique dans la résolution du problème. 	<p><i>Production attendue du candidat</i></p> <p>Etude et résolution d'un problème présenté dans le cadre d'un mémoire écrit et soutenu à l'oral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à définir / à délimiter - Intérêt de la problématique • Cadre méthodologique adapté à la problématique / qualité de l'analyse / rigueur • Diversité / qualité & pertinence des sources / approche critique • Qualité des Synthèses / généralisation / propositions / recommandations / présentation des limites du travail
<p>RNCP31675BC04</p> <p>Modélisation de l'activité à travers la logique de son domaine fonctionnel</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel applique les techniques d'analyse appropriées à son domaine fonctionnel et à son organisation pour en identifier les poches de performance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les techniques d'analyse et leviers d'action du domaine fonctionnel. • Analyser l'organisation pour améliorer sa performance. 	<p>Etude de cas et mise en situation</p>	<p>Pertinence de la modélisation du système d'analyse proposé pour le domaine fonctionnel étudié</p> <p>Adéquation des leviers identifiés à la problématique fonctionnelle identifiée dans le domaine fonctionnel étudié</p>

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>RNCP31675BC05</p> <p>Développement de la performance de l'activité dans son environnement fonctionnel</p> <p><u>Activité visée :</u> Le/la manager d'unité opérationnelle ou fonctionnelle pilote la performance de son unité ou de son département en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et anime son/ses équipes dans la mise en œuvre de cette stratégie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Planifier les actions et vérifier les informations. Concevoir des plans d'action pour créer de la valeur. Anticiper les coûts et ressources pour améliorer la performance. 	Etude de cas et mise en situation	<p>Pertinence du plan d'actions proposé en réponse à une problématique fonctionnelle bien identifiée</p> <p>Capacité à exprimer l'alignement des moyens budgétaires et humains pour atteindre les objectifs fonctionnels identifiés.</p>
<p>RNCP31675BC06</p> <p>Pilotage de la performance</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel connaît et suit la performance de son unité ou département grâce à un système de pilotage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Coordonner les actions de son unité. Décliner la stratégie en objectifs. Choisir et suivre les indicateurs clefs. Mettre en œuvre les mesures correctives. 	A partir du contexte des participants, mise en œuvre d'une démarche de pilotage de la performance globale	<p>Déclinaison efficace de la stratégie dans les opérations, Proposition d'indicateurs de pilotage pertinents pour la mise en œuvre d'une démarche de pilotage globale</p> <p>Identification claire des axes d'amélioration permis par le pilotage.</p>
<p>RNCP31675BC07</p> <p>Management de proximité d'équipes opérationnelles</p> <p><u>Activité visée</u> Le/la manager opérationnel dirige et anime son équipe pour atteindre les objectifs fixés et veille à l'implication de ses collaborateurs (motivation, évaluation de la performance,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le management des équipes au quotidien. Mettre en œuvre les principaux outils de la pratique managériale (recrutement, évaluation, motivation et accompagnement). Orienter et récompenser l'effort. 	Rédaction d'un journal de bord dans le but d'interroger ses pratiques afin d'acquies voir améliorer une compétence personnelle en leadership et analyse critique de sa pratique managériale	<p>Capacité à détecter les besoins d'accompagnement des collaborateurs dans un domaine fonctionnel donné</p> <p>Proposition de méthodes de management adéquates pour répondre aux besoins identifiés</p> <p>Mobilisation efficace des méthodes d'accompagnement de la performance individuelle dans le domaine fonctionnel</p>

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
développement des compétences, rétribution). Il veille à une bonne communication et à un bon échange d'information dans l'équipe et prévient les conflits.			