

**REFERENTIEL DE LA CERTIFICATION**  
**Programme Grande Ecole – Rennes School of Business**

**Bloc 1 – Appréhender les codes des espaces hybrides (numériques et humains) et s'appropriier et maîtriser les outils numériques, tout en anticipant l'impact des évolutions technologiques sur l'organisation.**

*(Référence fiche nationale : RNCP35917 S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques)*

<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'EVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>A1.1 Formalisation d'une vision globale des outils numériques utilisés dans le contexte professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des différents outils</li> <li>- Association de ces outils aux besoins des utilisateurs</li> <li>- Mise en relation de ces outils et de leurs usages associés</li> </ul>	<p>C1.1.1 Identifier et cartographier les outils numériques liés à des usages transversaux et spécialistes des domaines du Management</p>	<p><b>Etudes de cas</b>  A partir de l'étude de plusieurs cas d'entreprises, le candidat doit analyser les outils et usages numériques déployés dans ces organisations et les cartographier en tenant compte du contexte stratégique de ces entreprises.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils sont identifiés de manière exhaustive</li> <li>- Les outils sont analysés au regard du contexte stratégique de l'entreprise</li> <li>- Les usages sont mis en relation avec ces outils selon les besoins des utilisateurs</li> <li>- une cartographie permet de visualiser les usages adaptés aux besoins des utilisateurs et au contexte stratégique de l'entreprise et de son environnement</li> <li>- une vision transversale permet d'adopter une approche comparative des différents contextes</li> </ul>

<p>A1.2 Utilisation des outils numériques dans le contexte professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maitrise des outils numériques de base</li> <li>- Maitrise des outils numériques spécialisés correspondant à l'expertise métier</li> <li>- Maitrise des outils numériques dans une perspective collaborative</li> </ul>	<p>C.1.2.1 Utiliser de manière appropriée et autonome les outils numériques fondamentaux et transversaux au domaine du Management</p> <p>C.1.2.2 Utiliser de manière appropriée et autonome des outils numériques spécifiques à des domaines d'expertise</p> <p>C.1.2.3 Utiliser les outils numériques à des fins de management collaboratif</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>A partir d'une expérience en entreprise, le candidat doit démontrer sa maîtrise des outils numériques de base, approfondir sa maîtrise des outils numériques spécialisés et mettre en œuvre ces usages dans des environnements hybrides.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les outils de base sont utilisés de manière autonome</li> <li>- Les outils sont choisis de manière appropriée selon les tâches à accomplir</li> <li>- Les outils avancés nécessaires à l'exercice d'une profession sont maîtrisés</li> </ul>
<p>A1.3 Intégration des modalités digitales et présentes dans une situation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conception d'un environnement de travail hybride</li> <li>- Animation d'une équipe de manière co-modale</li> <li>- Mise en œuvre d'une stratégie de relations aux partenariats externes (clients, fournisseurs, etc.) dans un contexte physique et digital intégré</li> </ul>	<p>C1.3.1 Concevoir l'environnement de travail hybride de façon fluide</p> <p>C1.3.2 Manager et fédérer son équipe et ses collaborateurs dans un environnement de travail hybride</p> <p>C.1.3.3 Animer la relation avec ses clients, fournisseurs et autres partenaires dans une perspective intégrée de la gestion des points de contact physiques et digitaux</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les deux environnements (physiques et digitaux) sont utilisés de façon intégrée et optimisée</li> <li>- L'animation d'une équipe utilise de façon optimisée les deux environnements selon une approche intégrée</li> <li>- Les relations externes sont améliorées par l'usage hybride de ces environnements physiques et numériques</li> </ul>
<p>A1.4 Anticipation et préparation des futurs usages numériques selon l'environnement stratégique de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille sur les futurs usages et outils numériques</li> <li>- Alignement à la stratégie de l'organisation</li> <li>- Analyse des comportements numériques et hybrides des différentes parties prenantes</li> </ul>	<p>C1.4.1 S'informer et se former aux évolutions des usages et outils numériques</p> <p>C1.4.2 Identifier les usages et outils numériques nécessaires au bon déploiement de la stratégie de l'organisation</p> <p>C1.4.3 Analyser les comportements dans une perspective longitudinale des différentes parties prenantes de l'organisation afin d'adapter des plans de déploiement des outils numériques</p>	<p><b>Projet</b></p> <p>Le candidat doit analyser des comportements digitaux d'utilisateurs et identifier une technique visant à capter leur attention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les usages et outils numériques les plus avancés sont identifiés</li> <li>- Les techniques sont choisies selon l'objectif visé (ici : capter l'attention)</li> <li>- Les comportements des utilisateurs sont analysés dans l'environnement digital</li> </ul>

**Bloc 2 – Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés**  
*(Référence fiche nationale : RNCP35917BC02 Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés)*

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>A2.1 Revue des savoirs spécialisés correspondant à un ou plusieurs champs disciplinaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification et structuration des savoirs concernés dans un domaine</li> <li>- Catégorisation et mise en relation des savoirs menant à la conceptualisation</li> <li>- Interdisciplinarité et transfert de concepts</li> <li>- Elaboration d'une pensée originale</li> <li>- Formalisation d'une pensée critique</li> <li>- Problématisation</li> </ul>	<p>C.2.1.1 Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale</p> <p>C.2.1.2 Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou l'interface de plusieurs domaines</p> <p>C.2.1.3 Identifier, sélectionner et analyser avec un esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation</p>	<p><b>Mémoire de Master (Graduating Project)</b></p> <p>A partir d'un mémoire de Master, le candidat identifie une problématique en lien avec une revue de littérature, met en œuvre une méthodologie de recherche visant à résoudre cette problématique, et analyse et discute les résultats de cette recherche en visant à contribuer de façon novatrice à la problématique ciblée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les savoirs identifiés proviennent de sources académiques fiables et reconnues</li> <li>- les savoirs identifiés sont distingués selon leur degré de diffusion dans la littérature académique et selon leur pertinence vis-à-vis de la problématique ciblée</li> <li>- une problématisation est élaborée selon les savoirs identifiés et selon son intérêt pour le champ professionnel concerné</li> <li>- les concepts sont transférés d'une discipline à une autre de façon à contribuer théoriquement ou conceptuellement au domaine</li> <li>- les savoirs sont mis en relation</li> <li>- les savoirs sont critiqués au regard de la revue des savoirs dans le champ disciplinaire visé et/ou selon une approche transdisciplinaire</li> <li>- une vision conceptuelle est élaborée sur la base de la revue des savoirs</li> <li>- une pensée originale émerge de cette revue des savoirs</li> </ul>

<p>A2.2 Résolution de problème</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identification d'une méthode pour répondre à un problème</li> <li>- maîtrise de différentes méthodologies pour répondre à un problème</li> <li>- élaboration de solutions applicables pour un domaine</li> <li>- élaboration de savoirs associés à la résolution de problème</li> </ul>	<p>C2.2.1 Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines</p> <p>C.2.2.2 Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques, et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- la ou les méthodes de résolution de problème sont celles permettant d'obtenir la meilleure des validités interne et externe</li> <li>- les résultats sont discutés de façon à contribuer à la revue de littérature du domaine</li> <li>- les résultats contribuent de façon originale aux savoirs et méthodes du domaine</li> <li>- les résultats sont contextualisés</li> <li>- les limites sont identifiées</li> </ul>
<p>A2.3 Identification de solutions innovantes dans des situations complexes</p>	<p>C2.3.1 Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux</p>	<p><b>Mise en situation</b></p> <p>Lors d'une mobilité internationale, le candidat identifie une innovation qu'il peut transposer d'un contexte international à son pays d'origine, après avoir identifié l'adéquation de cette solution innovante et d'un besoin de son pays d'origine</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les solutions identifiées sont novatrices</li> <li>- les contextes d'usages de ces solutions sont analysés afin d'étudier la faisabilité et la valeur perçue relatifs à un import d'usages d'un contexte à un autre</li> <li>- les solutions innovantes ont un impact pour les cibles d'utilisateurs</li> <li>- l'adaptation de ces solutions d'un contexte culturel à un autre est détaillée de façon réaliste</li> <li>- les solutions innovantes identifiées intéressent des entreprises du pays d'origine</li> </ul>

**Bloc 3 – Communiquer efficacement dans des contextes multiculturels et multi situationnels et savoir transférer ses connaissances dans l'exercice de ses fonctions de manager**  
*(Réfèrence fiche nationale : RNCP35917BC03 Communiquer en contexte professionnel)*

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>A3.1 Communication écrite et orale en Français en situations professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction de synthèses, notes stratégiques, rapports</li> <li>- Présentations orales, animation de réunions, conférences, négociations</li> </ul>	<p>C3.1.1 Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français</p> <p>C3.1.2 Négocier avec les différentes parties prenantes internes et externes</p> <p>C3.1.3 Convaincre les différentes parties prenantes internes et externes</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b>                      Dans le cadre d'une expérience en micro-entreprise, le candidat doit rédiger son argumentaire et convaincre ensuite à l'oral des parties prenantes externes lors de démarchages commerciaux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les arguments clés sont identifiés et structurés</li> <li>- Les arguments sont adaptés selon l'interlocuteur</li> <li>- Le discours est synthétique</li> <li>- Le niveau de langage est adapté à l'interlocuteur</li> <li>- L'interlocuteur est convaincu par son échange avec le candidat</li> </ul>
<p>A3.2 Communication écrite et orale dans au moins deux langues étrangères (dont l'anglais) en situations professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction de synthèses, notes stratégiques, rapports</li> <li>- Présentations orales, animation de réunions, conférences, négociations</li> </ul>	<p>C3.2.1 Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, dans au moins deux langues étrangères</p> <p>C3.2.2 Négocier avec les différentes parties prenantes internes et externes</p> <p>C3.2.3 Convaincre les différentes parties prenantes internes et externes</p>	<p><b>Jeu de rôle</b>                      Dans le cadre d'une simulation, le candidat doit rédiger son argumentaire, et négocier ensuite à l'oral avec un autre candidat selon des rôles définis au préalable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les arguments clés sont identifiés et structurés</li> <li>- Les arguments sont adaptés selon l'interlocuteur</li> <li>- Le discours est synthétique</li> <li>- Le niveau de langage est adapté à l'interlocuteur</li> <li>- la compréhension culturelle permet d'adapter le message à l'interlocuteur</li> <li>- L'interlocuteur est convaincu par son échange avec le candidat</li> </ul>
<p>A3.3 Adaptation des contenus et modalités de communication selon les cibles, et dans des situations complexes et/ou multiculturelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de contenus adaptés aux cibles</li> <li>- Evolution des contenus selon l'évolution des situations</li> <li>- Déploiement de modalités de communication adaptées aux diverses situations et diverses cibles</li> </ul>	<p>C.3.3.1 Adapter les contenus et les modalités de communication aux diverses cibles dans des situations complexes et/ou multiculturelles</p>	<p><b>Expérience internationale</b>                      Dans le cadre d'une mobilité académique, le candidat doit tenir compte du contexte culturel de son environnement afin d'adapter ses contenus et modalités de communications vis-à-vis de ses différentes parties prenantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les contenus écrits sont délivrés selon les standards attendus</li> <li>- la communication est adaptée à l'environnement</li> <li>- le candidat a su s'intégrer à son environnement</li> </ul>

**Bloc 4 – Manager en responsabilité au sein de son organisation**  
*(Référence fiche nationale : RNCP35917BC04 Contribuer à la transformation en contexte professionnel)*

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>A4.1 Pilotage d'une organisation selon des principes éthiques et responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic de la situation réelle, cible et analyse des écarts</li> <li>- Mise en place d'actions visant à intégrer les perspectives économiques, sociales et environnementales de la responsabilité sociétale des entreprises</li> <li>- Management de la transition vers une organisation durable</li> <li>- Application d'une charte éthique et responsable au sein de l'organisation</li> </ul>	<p>C4.1.1 Identifier les défis organisationnels liés aux enjeux de responsabilité sociétale</p> <p>C4.1.2 Evaluer la situation actuelle, les risques et opportunités associées aux défis économiques, sociaux et environnementaux dans une perspective de responsabilité sociétale des entreprises</p> <p>C4.1.3 Elaborer des recommandations spécifiques liées au management des organisations dans une perspective durable et dans une optique du management de la transition</p> <p>C4.1.4 Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale</p>	<p><b>Etude de cas</b> Un cas d'entreprise s'inscrivant dans une perspective de déploiement d'objectifs de développement durable des Nations Unies est analysé par le candidat afin d'identifier les stratégies mises en œuvre pour atteindre les objectifs de développement durable visés.</p> <p><b>Mise en situation professionnelle</b> Dans le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit établir un plan d'intentions et d'actions et appliquer une charte éthique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le diagnostic réalisé est réaliste et structuré selon un cadre d'analyse</li> <li>- les défis économiques, sociaux et environnementaux sont analysés de façon systémique</li> <li>- les recommandations formulées permettent de piloter une transition vers des actions plus durables</li> <li>- la charte éthique est respectée</li> <li>- des actions responsables sont mises en œuvre et pilotées en lien avec la mission de la micro-entreprise</li> </ul>
<p>A4.2 Conduite du changement et de l'amélioration continue à visée responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement le changement et la transition</li> <li>- Mettre en place des formations dédiées à la responsabilité sociétale des entreprises</li> <li>- Réviser le plan stratégique de l'organisation intégrant des principes responsables et éthiques</li> <li>- Mettre en place une démarche d'amélioration continue à visée responsable</li> </ul>	<p>C4.2.1 Accompagner le changement des équipes en utilisant la communication et la formation comme leviers majeurs de réussite afin de les faire adhérer au projet et favoriser la montée en compétences des collaborateurs</p> <p>C4.2.2 Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe</p> <p>C4.2.3 Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans une démarche qualité</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b> Dans le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit intégrer la perspective responsable dans la mission et le plan d'actions de son association, et mettre en place des audits et une démarche d'amélioration continue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les leviers de la conduite du changement sont identifiés</li> <li>- La dimension responsable est intégrée à la mission et aux actions de l'organisation</li> <li>- La structure de l'organisation permet d'intégrer la dimension responsable</li> <li>- Des actions d'audit de la performance extra-financière de la structure sont mises en place</li> <li>- Des actions correctrices sont appliquées dans une démarche d'amélioration continue</li> </ul>

**Bloc 5 – Elaborer et piloter une vision stratégique dans un environnement complexe et globalisé**  
*(Référence fiche nationale : Bloc RNCP35917BC05 - Elaborer une vision stratégique dans le domaine du management)*

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>défini les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>A5.1 Analyse de l'existant</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identification des partenaires stratégiques</li> <li>- Analyse stratégique</li> <li>- Etablissement d'un diagnostic</li> <li>- Mesure des menaces et des opportunités</li> <li>- Evaluation des forces et faiblesses</li> <li>- Prise en compte d'un environnement international et complexe</li> </ul>	<p>C5.1.1 Analyser l'environnement économique et juridique et ses acteurs</p> <p>C.5.1.2 Evaluer les forces et les faiblesses de l'organisation ainsi que ses menaces et ses opportunités</p> <p>C.5.1.3 Veiller sur les évolutions environnementales et macro-économiques</p>	<p><b>Etude de cas</b></p> <p>A partir d'un projet de lancement d'une nouvelle offre responsable sur le marché, le candidat doit analyser l'environnement interne et externe de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Une analyse stratégique de l'environnement est réalisée.</li> <li>- Des outils et techniques adaptés sont utilisés.</li> <li>-Des recommandations éclairées par l'analyse stratégique sont établies.</li> </ul>
<p>A5.2 Mise en place d'un dispositif de veille</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Délimitation du périmètre</li> <li>- Choix des sources</li> <li>- Utilisation d'outils adaptés</li> <li>- Exploitation des résultats</li> <li>- Diffusion des résultats de veille</li> </ul>	<p>C5.2.1 Structurer et mettre en place un système de veille en établissant un plan de veille et en organisant le partage des résultats afin d'apporter une aide à la prise de décision et rendre l'organisation plus compétitive</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>Dans le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit établir un plan de veille pour adapter son plan stratégique en conséquence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Des outils et techniques adaptés au dispositif de veille sont utilisés</li> <li>- Une collecte d'informations fiable et rigoureuse est démontrée</li> <li>- Une analyse stratégique de cette veille permet d'affiner son positionnement</li> <li>- Une utilisation transversale de cette veille permet l'amélioration des process de l'organisation</li> </ul>
<p>A5.3 Construction d'une vision stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration d'une vision systémique de l'entreprise (social, sociétal, économique et environnemental)</li> <li>- Analyse de situations complexes liés aux enjeux internationaux, environnementaux et technologies</li> <li>- Analyse de l'état interne de l'organisation dont ses états financiers, résultats et structure organisationnelle</li> </ul>	<p>C5.3.1 Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique, fixer des objectifs et donner du sens en possédant une vision systémique, identifiant les enjeux spécifiques à un environnement complexe aux défis multiples, et en tenant compte de l'état interne de l'organisation</p>	<p><b>Etude de cas</b></p> <p>A partir de plusieurs cas réels d'entreprises, le candidat doit analyser les différentes dimensions d'une organisation et formuler sa mission et son positionnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Une vision représentant une image claire, un état souhaitable et un objectif à long terme de son entreprise sont formulés.</li> <li>- La mission répond à la définition de la raison d'être de l'entreprise et de la façon dont elle entend atteindre ses buts.</li> <li>- Le positionnement stratégique correspond à la proposition de valeur</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluation de la compétitivité de l'organisation dans un contexte concurrentiel international</li> <li>- Prise en compte des indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance</li> <li>- Fixer des objectifs</li> </ul>			
<p>A5.4 Proposition d'un plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulation de choix et décisions stratégiques</li> <li>- Traduction des orientations stratégiques en plan d'action</li> <li>- Identification des actions à mener</li> <li>- Organisation du suivi</li> <li>- Elaboration du budget</li> <li>- Analyse des sources de financement</li> <li>- Utilisation de méthodes de choix des investissements</li> </ul>	<p>C5.4.1 Définir un plan d'action en déclinant les objectifs en actions et en organisant les conditions de suivi afin de répondre aux orientations stratégiques de l'organisation</p> <p>C5.4.2 Concevoir le budget nécessaire à l'atteinte des objectifs fixés</p> <p>C5.4.3 Réaliser des choix d'investissement et de financement en analysant les sources de financement et en utilisant des méthodes spécifiques pour maximiser la valeur de l'organisation</p> <p>C5.4.4 Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>Dans le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit lister ses projets en lien avec la stratégie de la micro-entreprise et présenter une feuille de route budgétaire prévisionnelle.</p> <p>Il doit également élaborer des plans de financement de ses projets en ayant une vision long terme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les projets proposés répondent à la stratégie de l'organisation</li> <li>- Une organisation liée au suivi des projets permet leur déploiement d'une manière efficiente</li> <li>- Un modèle économique viable est établi</li> <li>- Une feuille de route budgétaire est réalisée à la lumière du plan stratégique</li> <li>- Des simulations et des analyses financières sont réalisées.</li> <li>- Des méthodes de simulations sont appliquées</li> </ul>

<b>Bloc 6 – Mobiliser des compétences multidisciplinaires pour ancrer une culture de l'innovation au sein de l'organisation</b> <i>(Référence fiche nationale : RNCP35917BC06 Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion de management)</i>			
<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>A6.1 Conduite d'un projet innovant</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et cadrage d'un projet en lien avec la stratégie</li> <li>- Conception de la méthode de management de projet</li> <li>- Animation du management de projet</li> <li>- Evaluation et amélioration continue</li> <li>- Communication et implémentation</li> </ul>	<p>C6.1.1 Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif</p> <p>C6.1.2 Concevoir des solutions pour résoudre les problématiques repérées et savoir appliquer des outils adaptés dans les différents domaines de la gestion</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>A partir d'un projet, le candidat doit établir un plan d'action. Ensuite, il doit identifier les indicateurs de performance et les mesurer de façon à établir des préconisations d'ajustement de projet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des méthodes de gestion de projet (méthodes agiles ...) sont utilisées</li> <li>- Une organisation liée au projet est définie</li> <li>- Des procédures liées à la gestion du projet sont mises en place</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Résolution de problèmes</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des tableaux de bord sont créés et suivis</li> <li>- Des critères de performance sont établis</li> <li>- Des ajustements du plan d'action sont proposés dans une optique de résolution de problème</li> </ul>
<p>A6.2 Développement d'une politique organisationnelle tournée vers l'innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conduite du changement</li> <li>- Mise en place de formations visant à sortir du cadre et favorisant la multidisciplinarité</li> <li>- Co-création et partage des objectifs communs liés à l'innovation</li> <li>- Définition de bonnes pratiques concernant la culture de l'innovation</li> <li>- Définition et déploiement des leviers d'une organisation apprenante</li> </ul>	<p>C6.2.1 Développer des politiques et pratiques propices à la culture de l'innovation dans l'entreprise</p> <p>C6.2.2 Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles</p>	<p><b>Etude de cas</b></p> <p>A partir d'un projet, le candidat doit analyser la politique RH et organisationnelle d'une entreprise afin d'analyser les leviers de la diffusion d'une culture d'innovation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les enjeux du changement sont analysés</li> <li>- un état des lieux RH et organisationnel est réalisé</li> <li>- les leviers organisationnels et RH sont identifiés</li> </ul>
<p>A6.3 Travail collaboratif et interdisciplinaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation des acteurs externes et internes</li> <li>- Mise en place d'une organisation collaborative (en présence et à distance)</li> <li>- Développement de l'intelligence collective</li> <li>- Approche multidisciplinaire dans la mise en place de projets et la résolution de problèmes</li> </ul>	<p>C6.3.1 Travailler de façon collaborative et interdisciplinaire afin de développer la performance et de favoriser la créativité et l'innovation.</p>	<p><b>Projet</b></p> <p>Lors d'un séminaire, le candidat doit mobiliser des compétences en dehors du champ du management, et collaborer avec d'autres candidats issus de filières diverses, afin de résoudre une problématique formulée par une entreprise concernant le design de services ou d'expériences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des méthodes issues d'un champ disciplinaire nouveau sont intégrées et appliquées</li> <li>- la collaboration au sein du groupe est fluide</li> <li>- la collaboration au sein du groupe est fructueuse et le service ou l'expérience proposée répond aux attentes de l'entreprise</li> <li>- une communication et des rituels au sein du groupe sont établies</li> </ul>

**Bloc 7 – Piloter et contrôler la performance de l'organisation en responsabilité**  
*(Référence fiche nationale : RNCP35917BC07 Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion de management ;  
RNCP35917BC08 Mettre en œuvre des règles, des normes et des démarches qualité)*

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>A7.1 Conduite de la gestion administrative de l'organisation dans le respect du cadre réglementaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation des déclarations et formalités sociales, fiscales et administratives</li> <li>- Identification des facteurs d'évolution (facteur stratégique et légal, facteur augmentations...)</li> <li>- Suivi de l'évolution des réglementations en vigueur</li> <li>- Intégration du cadre réglementaire dans les processus en vigueur au sein de l'organisation</li> </ul>	<p>C7.1.1 Appliquer et respecter des règles du droit des contrats, du droit du travail ainsi que les règles fiscales</p>	<p><b>Etude de cas</b>  A partir de différents types de contrats de travail fournis, le candidat doit en identifier la typologie et vérifier l'application de la loi.</p> <p><b>Simulations</b>  A partir de simulations, le candidat doit savoir en gérer l'évolution dès leur mise en place jusqu'à leur potentielle rupture.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Différents types de contrats sont identifiés</li> <li>- Des ajustements sont proposés en fonction des évolutions réglementaires et de la situation de l'employé</li> <li>- Des ruptures de contrat sont adaptées au contexte de l'organisation et à la situation de l'employé</li> <li>- Le cadre légal est appliqué à la gestion des contrats</li> </ul>
<p>A7.2 Pilotage de processus dans une approche multidimensionnelle de la performance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition de la performance au sein de l'organisation</li> <li>- Définition de critères et d'indicateurs de performance</li> <li>- Elaboration des tableaux de bord propres à chaque fonction et transversaux à l'organisation</li> <li>- Contrôle de l'avancée des actions et du respect du planning</li> <li>- Analyse des résultats</li> </ul>	<p>C7.2.1 Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de management, des techniques d'analyse et d'évaluation spécifiques à chaque fonction (contrôle de gestion, GRH, marketing, contrôle, entrepreneuriat, supply chain, management de projet) et savoir identifier et interpréter les indicateurs de performance dans les différents domaines de la gestion</p>	<p><b>Etude de cas</b>  A partir d'une étude de cas d'entreprise, le candidat doit analyser le pilotage de la masse salariale selon la stratégie de l'organisation, des critères de performance définis et en anticipant les évolutions internes et externes de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la performance est définie dans une optique RH et de façon alignée à la mission et la vision de l'organisation</li> <li>- Des tableaux de bord sont analysés dans le cadre du pilotage de la masse salariale</li> <li>- les indicateurs de performance correspondent à la définition de la performance au sein de l'entreprise</li> <li>- des évolutions organisationnelles sont préconisées selon les analyses d'indicateurs de performance</li> </ul>

<p>A7.3 Mise en place d'une démarche Qualité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesure et contrôle des processus, outils et méthodes de gestion en management</li> <li>- Audit des processus, outils et méthodes en place</li> <li>- Veille sur les processus, outils et méthodes émergents</li> <li>- Etablissement d'actions correctrices et de nouveaux processus, outils et méthodes de gestion en management</li> </ul>	<p>C7.3.1 Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion et de pilotage de projet en élaborant et analysant les principaux documents de synthèse, les besoins, et en assurant la conception et l'harmonisation des systèmes de contrôle adaptés à l'entreprise</p> <p>C7.3.2 Auditer, évaluer et analyser les risques associés en mobilisant les outils d'analyse et de prise de décision, en identifiant les faiblesses / risques associés aux outils employés</p> <p>C7.3.3 Développer des process, des démarches Qualité et innovation, etc. en vue d'améliorer les processus</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>A partir d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit mesurer les effets des actions correctives mises en place. Il doit adapter son organisation et son plan d'action en conséquence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les indicateurs choisis pour les actions correctives permettent de mesurer avec fiabilité et validité la performance.</li> <li>- La méthode de mesure mise en place pour les actions correctives permet de mesurer avec fiabilité et validité la performance.</li> </ul>
--	--	--	---

<p align="center"><b>Bloc 8 – Identifier les leviers de son développement personnel et professionnel afin de s'adapter aux enjeux numériques, environnementaux et sociétaux de l'organisation</b>  <i>(Référence fiche nationale : RNCP35917BC09 Développer une culture managériale et organisationnelle ;  RNCP35917BC10 Accompagner les comportements et postures au travail)</i></p>			
<p align="center"><b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p>	<p align="center"><b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p>	<p align="center"><b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i></p>	
		<p align="center"><b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b></p>	<p align="center"><b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b></p>
<p>A8.1 Elaboration d'un projet professionnel réaliste et aligné à ses valeurs personnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compréhension du marché du travail national et international</li> <li>- Identification des compétences relatives à certains métiers</li> <li>- Veille et prospective sur l'évolution des compétences recherchées sur le marché de l'emploi</li> <li>- Connaissance de soi, valorisation de ses talents et potentiels</li> <li>- Capacité à formuler ses aspirations de vie personnelles et d'équilibre vie privée-vie professionnelle</li> <li>- Analyse de ses compétences développées et identification des compétences à acquérir</li> <li>- Réseautage</li> </ul>	<p>C8.1.1 Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management</p> <p>C8.1.2 Mettre en place une veille thématique continue sur l'évolution des compétences attendues sur le marché du travail</p> <p>C8.1.3 Construire et entretenir un réseau professionnel</p>	<p><b>Passeport Carrière</b></p> <p>Le candidat doit compléter sur l'intégralité de son parcours un passeport carrière où il doit compiler les éléments relatifs à l'élaboration de son projet professionnel (CV, profil LinkedIn, raison d'être, pitch vidéo, bilans et analyses réflexives sur ses expériences en entreprise)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les compétences attendues sur le marché du travail sont à jour</li> <li>- son auto-évaluation est exhaustive et honnête</li> <li>- Le CV est à jour, bien présenté et adapté selon le contexte</li> <li>- le profil LinkedIn est animé et le réseau est exploité</li> <li>- le pitch vidéo est fluide et convaincant</li> <li>- les expériences professionnalisantes sont analysées selon une approche compétence</li> <li>- les actions visant à améliorer son profil sont entreprises</li> </ul>

<p>A8.2 Développement d'une posture professionnelle en adéquation avec son projet professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gain en compétences dites « soft skills » (présence, leadership, capacité d'adaptation, esprit collaboratif, etc.)</li> <li>- Adoption d'une posture propice à l'apprentissage</li> <li>- Capacité à faire évoluer son portefeuille de compétences selon l'évolution de ses projets et l'évolution du monde du travail</li> </ul>	<p>C.8.2.1 Prendre ses responsabilités et faire preuve de leadership et d'esprit collaboratif afin de guider, animer et encadrer des équipes</p> <p>C8.2.2 S'adapter à l'évolution des compétences attendues dans les organisations et apprendre à apprendre</p> <p>C8.2.3 Développer les compétences comportementales et métiers tout au long de sa vie</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b></p> <p>A partir d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit s'exercer dans des fonctions à responsabilité et être en capacité à faire évoluer ses compétences selon les projets en cours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le candidat fait preuve de leadership, d'organisation, d'écoute, d'éthique et de bienveillance (critères spécifiques retenus dans le cadre de cette mise en situation)</li> <li>- le candidat identifie les formations auxquelles il doit se former dans le cadre de sa mise en situation</li> <li>- le candidat se forme pendant son expérience, et au-delà du cadre de sa formation initiale</li> </ul>
--	--	---	--