

Référentiel des compétences du Diplôme Management et Gestion des Organisations

Intitulés blocs des compétences	Liste des activités	Compétences	Modalités d'évaluation
<p>Bloc 1 : Définir la stratégie de l'organisation et la mettre en œuvre au travers de sa chaîne de valeur</p>	<p>A1. Phase de diagnostic d'une organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Système de veille - Analyse de l'environnement de l'organisation - Diagnostic interne de l'organisation - Utilisation d'outils d'analyse stratégique (SWOT, etc.). 	<p>C1. Réaliser le diagnostic externe de son organisation, en identifiant les opportunités et les menaces des composantes de l'environnement, à la fois politiques, économiques, sociales, technologiques, environnementales, et légales afin de la traduire en plan d'action.</p>	<p>E1. Études de cas autour d'un contexte réel d'entreprise choisi par les participants.</p>
	<p>A2. Définition d'une stratégie d'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification des problématiques organisationnelles - Déclinaison des objectifs en plan d'action. 	<p>C2. Mettre en place un système de veille afin de déterminer comment améliorer la performance d'une organisation en identifiant les sources et canaux d'information, notamment numériques, pertinents.</p>	
		<p>C3. Réaliser le diagnostic interne d'une organisation en mettant en place une méthodologie d'analyse de ses forces et faiblesses, afin de définir un positionnement stratégique et les axes de développement stratégique de l'entreprise en les traduisant en plans d'actions.</p>	

Bloc 2 : Mettre en place les outils du management	A3. Négociation en contexte professionnel complexe et/ou tendu (transformations...) - Pratique de l'argumentation - Recours à des techniques de négociation - Gestion des conflits.	C4. Mener des négociations avec ses équipes ou ses partenaires d'affaires à l'aide de méthodes de négociation, en anticipant et en dénouant les conflits afin de nouer des relations professionnelles de confiance et de faire entendre ses points de vue.	E2. Étude de cas et mise en situation: relecture d'une situation managériale vécue.
	A4. Pilotage d'un projet de transformation d'organisation - Définition du cadre - Utilisation d'outils d'aide à la décision - Management du changement.	C5. Définir un cadre de gestion pertinent à l'aide des outils d'analyse et de prise de décision adéquats pour une situation d'organisation complexe dans l'objectif de mener à bien un projet de transformation. C6. Poser le diagnostic des transformations devant être mises en œuvre en utilisant les outils d'analyse de la gestion du changement afin de mener les projets à leur réussite et de lever les résistances.	
Bloc 3 : Résoudre une problématique d'entreprise	A5. Résolution de problèmes organisationnels au sein d'une organisation - Définition du problème - Détermination des critères ou des objectifs de la décision (RSE, éthique, réglementaire, économique...).	C7 Identifier un problème d'organisation/résoudre un problème organisationnel complexe en recueillant les informations nécessaires à l'élaboration d'une analyse structurée et raisonnée de cette problématique, et en déterminant les critères ou les objectifs de la décision incluant la RSE, le respect de l'éthique et des réglementations afin de sélectionner la décision la plus optimale pour relever des défis économiques, technologiques, managériaux, sociaux, environnementaux et éthiques.	E3. Étude et résolution d'un problème présenté dans le cadre d'un mémoire écrit et soutenu à l'oral.

		C8 Déployer une enquête de terrain en employant une méthodologie adaptée et robuste, et en effectuant une analyse rigoureuse des informations collectées afin de développer une démarche de création de valeur et proposer des recommandations opérationnelles qui prennent en compte le risque et le retour sur investissement.	
	<p>A6. Proposition de solutions de management et d'administration d'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recours à l'innovation (veille métier et technologique) - Prise en compte de la complexité des organisations - Elaboration de scenarii et sélection du scénario le plus pertinent - Présentation orale à la direction, aux clients, aux investisseurs et/ou aux parties prenantes. 	C9. Proposer des solutions stratégiques innovantes (nouvelle technologie, etc.) en adéquation avec une problématique identifiée à l'aide d'une veille métier et en y intégrant des réflexions d'ordre RSE ainsi que la notion de complexité des organisations afin de contribuer au développement de l'organisation.	
<p>Bloc 4 : Organiser l'activité selon les domaines fonctionnels visés au sein de l'entreprise</p>	<p>A7. Etude de marché</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la concurrence - Analyse des attentes clients - Positionnement de l'offre. 	C10 Intégrer les derniers développements dans la gestion du big data dans la transformation de l'entreprise dans le respect de l'éthique et des données personnelles afin de contribuer à la diffusion des produits ou services de l'organisation.	E4. Étude de cas et mise en situation.

	<p>A8. Gestion fonctionnelle de la stratégie globale d'une organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dialogue avec les différents services de l'organisation - Utilisation des outils et méthodes logistiques - Développement de processus, moyens et organisations adaptés - Définition et hiérarchisation des priorités - Gestion des risques fonctionnels afférents à la stratégie générale. 	<p>C11 Analyser les informations relatives au marché, et positionner son offre sur les différents segments de marché en ayant recours aux méthodes de recherche marketing en vue d'améliorer le positionnement de la proposition de valeur de l'entreprise sur son marché.</p> <p>C12 Recueillir les besoins des différentes directions métier de l'entreprise pour organiser les processus opérationnels et fonctionnels en lien avec la stratégie de l'entreprise en ayant recours aux outils et méthodes de chaque service de l'organisation.</p> <p>C13. Appliquer les règles du droit des contrats, du droit du travail ainsi que les règles fiscales en s'appuyant sur les textes.</p>	
<p>Bloc 5 : Coordonner les activités d'un segment fonctionnel de l'organisation</p>	<p>A10. Gestion de projets</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordination des plans d'action opérationnels - Priorisation des actions - Communication interne - Définition d'un budget prévisionnel - Contrôle des outils d'analyse de la performance - Rédaction de rapports de performance par projet. 	<p>C14 Coordonner des plans d'action opérationnels en hiérarchisant les actions et en assurant la circulation de l'information entre les parties prenantes du ou des projets pour créer de la valeur, dans le respect des engagements RSE de l'entreprise.</p> <p>C15 Anticiper les coûts et ressources d'un projet en définissant un budget prévisionnel à respecter et en rédigeant des rapports de performance pour assurer un pilotage des coûts performant.</p>	<p>E5. Étude de cas et mise en situation.</p>

	<p>A11. Déclinaison marketing de la stratégie globale d'une organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition de la stratégie marketing en collaboration avec le service marketing - Utilisation des outils du big data et de l'IA - Contribution à la diffusion des produits et/ou services de l'organisation. 	<p>C16 Décliner la stratégie marketing élaborée sur la base d'une étude de marché en plans d'actions marketing opérationnels et en travaillant sur l'offre , le prix, la distribution et la communication.</p>	
<p>Bloc 6 : Piloter et mesurer la performance</p>	<p>A12. Coordination de la performance générale de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travail en réseau - Définition du rôle et des missions des collaborateurs - Déclinaison de la stratégie en objectifs globaux clairs et organisés - Conception d'une architecture des objectifs et des acteurs impliqués dans la stratégie 	<p>C17 Coordonner les actions de son unité en travaillant en réseau, en définissant le rôle et les missions des collaborateurs et en faisant circuler les informations afin de créer une organisation de travail opérationnelle et performante.</p>	<p>E6. A partir du contexte des participants, mise en œuvre d'une démarche de pilotage de la performance globale.</p>
		<p>C18 Décliner la stratégie en objectifs globaux en identifiant les processus et acteurs impliqués afin d'optimiser le pilotage de la performance de l'organisation</p>	
		<p>C19 Mener un diagnostic méthodique et rigoureux de la situation financière de l'entreprise en utilisant les outils de l'analyse financière afin d'asseoir sa prise de décision en matière d'investissement ou de financement.</p>	
	<p>A13. Evaluation de la performance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sélection des indicateur-clés - Suivi des résultats des indicateurs - Application de mesures correctives 	<p>C20. Sélectionner les indicateurs-clés de performance en s'assurant de leur cohérence avec le projet afin de les suivre et d'appliquer des mesures correctives le cas échéant.</p>	

Bloc 7 : Manager des équipes en situation complexe	<p>A14. Management quotidien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de processus de communication et de collaboration en présentiel et à distance - Animation de réunions. 	<p>C21. Assurer le management des équipes au quotidien en mettant en place des process de communication (en présentiel et à distance) grâce à des outils numériques et en animant des réunions régulières afin de gérer l'organisation du travail.</p>	<p>E7. Rédaction d'un journal de bord dans le but d'interroger ses pratiques afin d'acquérir voire améliorer une compétence personnelle en leadership et analyse critique de sa pratique managériale.</p>
	<p>A15. Accompagnement au développement des équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre des outils managériaux : recrutement, évaluation des compétences, gestion de la motivation - Gestion du handicap et des questions relatives à la parité et aux spécificités socioculturelles - Veille à la qualité de vie au travail (QVT). 	<p>C22. Accompagner le développement de ses collaborateurs en mettant en œuvre les principaux outils de la pratique managériale (recrutement, évaluation, motivation et accompagnement) et en tenant compte des différences culturelles, sociales et physiques (handicap, minorités...) pour assurer la qualité de vie au travail de l'ensemble des collaborateurs.</p>	