

Référentiel d'activités	Collabore avec des équipes de recherche privées ou publiques dans le cadre de transfert de technologies ou de projets de recherche et développement.
	Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en œuvre des résultats de recherche.
	Conçoit et finalise de nouveaux produits ou de nouvelles technologies. Fait évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel.
	Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'affaires à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions).
	Effectue l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité.
	Gère une structure (équipe, service, département, ...) dans ses différentes dimensions (technique, humaine, commerciale, responsabilité sociale et éthique, ...). Organise l'activité selon les missions fixées.
	Analyse des données (économiques, statistiques, ...) et les restitue en une information opérationnelle et stratégique d'aide à la décision pour la structure, l'entreprise.
	Conseille et accompagne les dirigeants de l'entreprise dans l'élaboration de stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement. Conçoit les processus de changements organisationnels et managériaux (humains, technologiques, financiers, informatiques, démarche qualité, sécurité, ...) selon les finalités attendues.

	<p>Bloc 1 : créer de la valeur par l'innovation scientifique et technique</p>	<p>Faire émerger : Positionner tout sujet d'innovation avec une vision large (comprenant les avancées scientifiques, le monde industriel et la société). Faire exprimer son besoin à un client, analyser les besoins d'un marché. Appliquer des méthodes de créativité.</p> <p>Oser : Analyser les réussites et les échecs dans le cadre d'une réalisation collective. Impulser une dynamique de progrès ou de rupture. Porter une idée novatrice.</p> <p>Concrétiser et créer de la valeur : Elaborer un business plan</p>
	<p>Bloc 2 : appréhender, analyser, résoudre des problématiques relatives à des systèmes complexes</p>	<p>Représenter et modéliser : Modéliser un système multidimensionnel à composants interdépendants et/ou non déterministes. Poser les hypothèses et évaluer leurs impacts / les limites.</p> <p>Résoudre et arbitrer : Argumenter/discuter les choix opérés en s'adaptant à l'auditoire. Questionner la pertinence des critères de validation. Faire évoluer l'approche face à la problématique par une identification des limites de validité de la solution proposée.</p> <p>Penser et agir en environnement incertain : Appliquer une démarche de type "globale, holistique, itérative" dans le cas d'un problème complexe. Changer de paradigme pour évaluer la prédiction à long terme au regard de tendances statistiques prévisibles.</p>

<p>Référentiel de compétences</p>	<p>Bloc 3 : conduire des programmes</p>	<p>Concevoir un projet, un programme : Trouver les ressources nécessaires à la réalisation du projet, les affecter aux différentes tâches, élaborer un planning initial, un budget et un plan de gestion des risques. Identifier les indicateurs de suivi et de performance pertinents pour le projet.</p> <p>Piloter, conduire un projet, un programme : Animer une équipe projet en contexte international, requestionner la structuration du projet au regard du suivi d'indicateurs. Assurer les synthèses et reporting vers le client. Construire le plan de communication vers les acteurs projets et s'assurer de la mise en oeuvre. Gérer les aléas projet (technique ou humain) et s'adapter, en étant force de proposition.</p> <p>Clôturer et capitaliser un projet, un programme : Elaborer un bilan global du projet et l'analyser avec ses équipes dans une logique d'amélioration continue. Capitaliser et partager cette analyse avec l'ensemble des parties prenantes en contexte international.</p>
		<p>Se connaître, se construire : Etre capable de porter un regard critique sur ses actions et postures, pratiquer une analyse réflexive et savoir identifier ses points d'excellence et ses propres axes de développement.</p>

	Bloc 4 : manager de façon éthique et responsable	<p>Générer de la performance collective : Savoir identifier les forces et faiblesses dans une équipe multi-culturelle ou internationale, à la fois dans le champ des compétences scientifiques et dans celui des comportements. Produire une analyse RSE d'une organisation</p> <p>Conduire les transformations dans son organisation : Porter les projets de changement au sein de l'équipe. Jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre opérationnelle du changement dans son organisation et l'aider à se réinventer en proposant des idées innovantes.</p>
	Bloc 5 : contribuer à l'élaboration et au déploiement d'une vision stratégique d'entreprise.	<p>Anticiper et s'engager : Concevoir un plan d'action en s'appuyant sur une analyse des évolutions potentielles au sein de son organisation et de son environnement large. S'engager pour contribuer à sa réalisation</p> <p>Donner du sens : Expliquer les principaux éléments de la stratégie d'une organisation, en vue de mobiliser un collectif de travail vers un effort commun dans une direction partagée.</p> <p>Construire et pérenniser : Analyser la stratégie d'une organisation (au regard des enjeux locaux, mondiaux, ...). Développer son réseau</p>
	L'évaluation est effectuée selon deux catégories de modalités :	critères d'évaluation :

Référentiel d'évaluation	L'évaluation des savoirs et savoir-faire se fait dans des activités académiques (par UE et par semestre en FISE, par bilan en VAE) via des contrôles écrits individuels, des exposés oraux, des comptes-rendus de travaux pratiques, des rapports d'études et de projets, ...	Sont pris en compte notamment la qualité des résultats par rapport aux attendus énoncés au préalable, l'explicitation de la démarche, l'argumentation pour établir l'analyse du problème et la proposition de solution, la justesse des résultats numériques, la qualité de rédaction, de présentation, ...
	<p>L'évaluation des compétences (savoir-agir complexe) s'effectue plus spécifiquement dans des mises en situation, en respectant les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les mises en situation sont authentiques (ou ont une finalité authentique) - Le problème posé doit être ouvert, admettre plusieurs solutions ; l'objectif est de trouver une solution - Le chemin à emprunter pour atteindre l'objectif ne doit pas être unique - Une compétence est évaluée dans plusieurs mises en situation - Plusieurs ressources sont mobilisées dans une mise en situation <p>Font notamment partie des mises en situation supports à l'évaluation des compétences, les activités de travail en autonomie, les challenges ou défis, les projets, les stages, les activités professionnelles.... L'évaluation est obtenue par observation de professeurs, de pairs, de supérieurs hiérarchiques, par analyse réflexive, par apport d'éléments de preuve, ...</p>	Chaque bloc de compétence est structuré en 3 composantes observables énoncées dans le référentiel de compétences. Dans chaque mise en situation, les composantes observables mises en jeu ont été identifiées et déclinées de manière spécifique, propre à l'activité ; trois niveaux d'exigence (remarquable, acquis, non acquis) ont été définis. L'évaluation se fait à partir de grilles critériées construites pour les composantes observables déclinées.