

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Candidat en situation de handicap :

Le certificateur met en œuvre une politique inclusive à tout moment du processus de certification.

A ce titre, tout candidat potentiel à la certification est informé des modalités de saisie du référent handicap ainsi que ses coordonnées. Ces éléments sont disponibles par tout moyen dès la prise d'information et jusqu'à la fin du processus de certification.

Un candidat à la certification peut ainsi, à tout moment, saisir le référent d'une situation de handicap permanent ou temporaire. Ce dernier détermine avec le candidat, sur la base des documents justifiant sa situation, les modalités de mise en œuvre (démarche de reconnaissance du handicap à réaliser, identification des moyens matériels et humains...) permettant des aménagements adaptés :

- Durant la période de montée en compétences, en dehors même des épreuves certificatives ;
- Pour le passage des épreuves certificatives.

Le référent handicap émet ses recommandations motivées auprès du certificateur dans le respect des principes de confidentialité et de la protection des données sensibles relatives au candidat concerné.

Le certificateur peut alors décider de :

- Mettre en place tout aménagement nécessaire (matériel et humain), dans le respect du processus d'évaluation des compétences professionnelles des candidats ;
- Exempter un candidat de certains critères d'évaluation à condition que cette exemption ne remette pas en cause la capacité professionnelle présente et future du candidat.

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
Bloc 1 : Réaliser le diagnostic RSE/DD Activité 1 : Déploiement d'une veille prospective et réglementaire RSE / DD ¹ .	<p>C1. Piloter et mettre en œuvre un dispositif de veille afin de suivre les évolutions sur les thématiques du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises, s'assurer du respect de la réglementation en vigueur et anticiper les évolutions ;</p> <p>C2. Etablir un benchmark des innovations et des meilleures pratiques RSE / DD afin d'identifier celles pouvant impacter la stratégie d'une entreprise ou sa structure opérationnelle.</p>	<p>Etude de cas</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas, portant sur une organisation (fictive ou réelle), le candidat devra réaliser un diagnostic RSE/DD de l'organisation en la positionnant dans son environnement légal, technologique, socio-écologique et économique et identifier les opportunités stratégiques de développement RSE/DD.</p> <p>L'évaluation est individuelle, basée sur une restitution écrite et un entretien oral réalisé devant un jury d'évaluation.</p>	<p>Les axes de veille retenus sont institutionnels, législatifs, technologiques, économiques, réglementaires et scientifiques ;</p> <p>Les évolutions règlementaires et normatives RSE/DD impactantes pour l'organisation sont connues et adaptées à l'environnement de l'entreprise.</p> <p>Les pratiques et tendances sont identifiées et pondérées en fonction de l'impact possible sur l'entreprise et son organisation.</p>

¹ RSE / DD : Responsabilité Sociétale des Entreprises / Développement Durable

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
Activité 2 : Cartographie des parties prenantes d'une organisation.	C3. Analyser l'environnement d'une organisation (interne et externe) afin de cartographier l'ensemble des parties prenantes susceptibles d'impacter ou d'être impactées par les décisions et les activités de l'entreprise, avec une vigilance accrue sur les groupes vulnérables ; C4. Prioriser les domaines d'action en s'appuyant sur la norme NF X30-029 et les attentes de parties prenantes préalablement identifiées.		La méthodologie d'identification des parties prenantes est explicitée ; Les parties prenantes sont identifiées, catégorisées et hiérarchisées ; Les groupes vulnérables (dont les personnes en situation de handicap) sont pris en compte dans l'analyse. La méthodologie normative est employée ; Les enjeux RSE/DD de chacune des parties prenantes sont identifiés et permettent de prioriser les domaines d'action.
			Les indicateurs permettant d'évaluer les performances RSE/DD sont appropriés à l'organisation et intègrent le bilan carbone ; Les forces et faiblesses ainsi que les opportunités et les menaces sont clairement identifiées dans une matrice SWOT. Le diagnostic tient compte des critères de lutte contre les discriminations (dont handicap) ; Les axes d'amélioration et les enjeux RSE/DD à prioriser tiennent compte de la réglementation en vigueur.
Activité 3 : Réalisation de l'état des lieux RSE/DD d'une organisation.	C5. Evaluer le degré d'engagement, de maturité et de performance d'un organisme par rapport aux questions centrales et domaines d'actions de l'ISO 26 000 afin d'identifier les manquements potentiels ; C6. Etablir le diagnostic RSE/DD afin d'identifier les enjeux prioritaires, les risques et les leviers d'action et améliorations possibles.		

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
Bloc 2 : Définir la politique et la démarche stratégique RSE/DD Activité 4 : Détermination des orientations stratégiques de la démarche RSE/DD	C7. Elaborer des scénarios stratégiques dans un cadre prospectif en s'appuyant sur les référentiels en vigueur (ISO 9001, ISO 14001 et ISO 26000, etc.) afin de répondre aux attentes des parties prenantes et au respect des obligations réglementaires ; C8. Identifier les adaptations possibles d'un Business Model afin de valoriser les innovations environnementales, sociales, et sociétales d'une organisation.	Etude de cas Dans le cadre d'une étude de cas, portant sur une organisation (fictive ou réelle), le candidat devra élaborer une proposition de politique RSE/DD, et en déterminer les impacts sur les pratiques opérationnelles de l'organisation. L'évaluation est individuelle, basée sur une restitution écrite et un entretien oral réalisé devant un jury d'évaluation.	Les différents scénarios stratégiques identifiés proposent une adaptation ou une transformation RSE / DD du business model actuel de l'organisation et comprendre au minimum une innovation RSE / DD créatrice de valeur pour l'organisation ; L'application des normes est adaptée aux spécificités de l'organisation.
Activité 5 : Etablissement de la politique RSE/DD d'une organisation	C9. Définir les orientations générales de la politique RSE/DD d'une organisation afin de clarifier les priorités et objectifs en fonction des contraintes réglementaires et normatives nationales et internationales ; C10. Négocier le budget en construisant un argumentaire à destination de sa direction afin d'obtenir la validation des orientations RSE/DD.		Les contraintes réglementaires et normatives sont connues ; Le but à atteindre en fonction des enjeux de l'organisation est connu ; Le choix des orientations RSE/DD retenues est argumenté et les critères de décision clairement définis ; Le budget prévisionnel demandé est cohérent.

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
Activité 6 : Déploiement fonctionnel et opérationnel de la démarche RSE/DD dans l'ensemble des activités de l'organisation	<p>C11. Elaborer le plan stratégique RSE /DD d'une organisation en prenant en compte le référentiel d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) afin de permettre l'implication de tous ;</p> <p>C12. Développer une connaissance approfondie des métiers et fonctions de l'organisation afin d'intégrer la démarche RSE/DD dans l'ensemble des activités de l'organisation comme les obligations légales autour de OETH (Obligations d'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour les services RH.</p>		<p>La prise en compte des situations de handicap est effective et appropriée aux situations de travail de l'organisation.</p> <p>Une cartographie des processus de l'organisation est présentée et les impacts métiers sont identifiés ;</p> <p>Une analyse contextuelle et synthétique de pratiques opérationnelles qui pourront évoluer du fait de l'intégration des actions opérationnelles RSE / DD est proposée ;</p> <p>Une analyse critique des bénéfices et des risques/difficultés potentiels liés au changement dans les activités est proposée.</p>
Bloc 3 : Mettre en œuvre la démarche RSE/DD avec les parties prenantes Activité 7 : Construction d'un plan d'action RSE/DD	<p>C13. Traduire la politique RSE/DD d'une organisation en une stratégie cohérente et la décliner en plan d'action opérationnel afin d'accompagner les parties prenantes dans sa mise en place ;</p> <p>C14. Mettre en œuvre le plan d'action en négociant les objectifs RSE/DD avec les parties prenantes pour assurer l'adhésion de tous.</p>	<p>Mise en situation professionnelle</p> <p>Le candidat est mis en situation d'expertise et de conseil. Il endosse le rôle d'un cabinet de conseil et/ou de formation proposant un accompagnement de l'entreprise dans leur démarche RSE/DD.</p> <p>L'évaluation est individuelle, basée sur une restitution écrite et un entretien oral réalisé devant un jury d'évaluation.</p>	<p>Les actions opérationnelles RSE / DD s'intègrent dans le système de management de la qualité de l'organisation ;</p> <p>Le calendrier de mise en œuvre de la démarche RSE / DD est argumenté au regard des risques / difficultés et cohérent avec les temporalités de l'organisation.</p> <p>Les objectifs proposés sont argumentés et adaptés à l'organisation et permettent d'évaluer la performance de RSE/DD 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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Activité 8 : Pilotage de la démarche stratégique et des plans d'actions RSE / DD dans l'organisation.	C15. Définir les indicateurs quantitatifs et qualitatifs afin de suivre la réalisation du plan d'action opérationnel RSE / DD ; C16. Créer un dispositif de suivi des pratiques RSE / DD (enquêtes, tableaux de bord, comités, réunions d'information) en intégrant les indicateurs clés afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs.		<p>Le référentiel d'indicateurs (coûts, qualité, délais, KPI, risques) de pilotage de la démarche RSE / DD sont SMART au regard du contexte, des objectifs et des stratégies des parties prenantes.</p> <p>Le choix des outils et méthodes utilisés pour suivre et vérifier l'appropriation du projet RSE / DD par le personnel et l'entreprise est pertinent et argumenté.</p>
Activité 9 : Engagement d'une culture organisationnelle RSE / DD (accompagnement au changement).	C17. Concevoir les dispositifs et outils de formation et de sensibilisation (formation de niveau 1) afin d'engager les salariés sur les questionnements du RSE/DD ; C18. Fédérer et former les équipes des correspondants RSE/DD (dont référent handicap) pour les inclure au comité de pilotage de la démarche RSE / DD (formation de niveau 2) et renforcer le niveau d'implication des équipes.		<p>Le plan de formation proposé à destination des salariés détaille les thèmes et les objectifs ainsi que le niveau d'appropriation attendu.</p> <p>Le plan de formation permet d'identifier la typologie de personnes relais-ressources ;</p> <p>Le rôle des correspondants est clairement défini ;</p> <p>Les missions et la composition du comité de pilotages sont précisées ;</p> <p>Les outils de sensibilisation proposés permettent de lever les freins et mobiliser les équipes.</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
<p>Bloc 4 : Communiquer sur la démarche et les résultats RSE/DD</p> <p>Activité 11 : Evaluation de la démarche RSE/ DD et de ses performances</p>	<p>C19. Evaluer les impacts économiques sociaux et environnementaux des actions mises en place à partir de l'analyse des indicateurs d'avancement pour mettre en place les actions correctives nécessaires ;</p> <p>C20. Etablir un rapport de suivi des impacts sociaux et environnementaux afin de mesurer l'impact financier et comptable de la démarche RSE/DD et superviser la déclaration de performance extra-financière.</p>	<p>Etude de cas</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas, portant sur une organisation (fictive ou réelle), le candidat devra mettre en place les actions de communication utiles à la valorisation des démarches et de gestion de crise et identifier les démarches complémentaires à engager pour consolider la confiance auprès des parties prenantes.</p> <p>L'évaluation est individuelle, basée sur une restitution écrite et un entretien oral réalisé devant un jury d'évaluation.</p>	<p>Les indicateurs retenus pour le suivi des actions permettent une lecture claire des résultats et les éventuelles mesures correctives sont argumentés ;</p> <p>La gestion des actions préventives ou correctives est décrite et applicable au sein de l'organisation dans une optique de démarche d'amélioration continue.</p> <p>Le rapport met en évidence les conséquences des activités de l'organisation sur son environnement, sur la société et son écosystème.</p> <p>Les impacts sociaux et environnementaux chiffrés sont corrects et contextualisés par rapport à l'organisation (dont les salariés bénéficiaires d'un RQTH).</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
Activité 10 : Communication sur les finalités, les enjeux et les résultats de la démarche RSE / DD.	C21. Promouvoir la démarche RSE/DD auprès de toutes les parties prenantes pour diffuser les valeurs ; C22. Identifier les certifications et / ou labellisations afin de valoriser la démarche RSE/DD d'un organisme.		<p>Le plan de communication différencie les messages, les supports, et les temporalités de diffusion en fonction de la nature des parties prenantes ;</p> <p>Le plan de communication valorise les pratiques responsables et les résultats de la démarche RSE / DD de l'organisation.</p> <p>Les certifications/ labellisations retenues sont cohérentes avec la stratégie RSE/SDD de l'organisation ;</p> <p>La diversité et la non-discrimination est prises en compte.</p>
Activité 12 : Anticipation de la communication de crise sur la démarche RSE / DD de l'organisation.	C23. Anticiper les situations à risques pouvant impacter la réputation de l'organisation afin d'en prévenir les retombés négatives ; C24. Concevoir un plan de prévention ou de gestion de crises (accidents, problème social, manifestation d'associations, impact environnemental négatif, etc.) pour protéger l'image de marque de l'organisation tout en maintenant une communication transparente.		<p>L'origine des risques est clairement identifiée pour chaque situation et argumentée</p> <p>Les situations où la réglementation environnementale a vocation à s'appliquer (réglementation à l'appui) sont connues.</p> <p>Les actions de communication à mettre en place, afin de limiter l'impact négatif sur la réputation d'une organisation sont réalistes ;</p> <p>Des éventuelles actions de lobbying à mettre en place sont proposées.</p>