

Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation du « diplôme Programme Grande Ecole EBS Paris » - niveau 7

La description des référentiels obligatoires d'une certification professionnelle figure à l'article L. 6113-1 du code du travail créé par la loi n° 2018-71 du 5 septembre 2018 : « 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 connaissances et les compétences, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

European Business School

| Bloc de compétences n°1. Elaborer une stratégie d'entreprise, ou un projet entrepreneurial intégrant les dimensions de la performance globale | | | | | |
|---|--|----------------------------|--|--|---|
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A1.1 | Diagnostic de l'existant à partir d'un système de veille | C1.1 | Assurer la veille de son macro-environnement et de son marché de manière à décrypter et anticiper les évolutions et transformations majeures qui impactent l'activité de l'organisation | A partir d'une étude de cas sectorielle , l'apprenant produit un rapport écrit de veille stratégique détaillant les tendances actuelles et futures d'un secteur d'activité, avec une analyse des implications pour les organisations, incluant des scénarios (évaluation individuelle). | Le bloc de compétences est validé si : <ul style="list-style-type: none"> - Des méthodes de recherche, des outils et des techniques appropriés au processus de veille sont mobilisés pour collecter des informations pertinentes sur l'organisation et son environnement. - Un diagnostic stratégique de l'organisation fiable et rigoureux issu de cette veille est réalisé et permet déterminer le positionnement concurrentiel et les opportunités de développement de l'organisation. - Des préconisations pertinentes d'orientations stratégiques basées sur le diagnostic stratégique sont produites indiquant les axes de développement et les objectifs de performance globale à atteindre. - Un plan stratégique cohérent pour atteindre les objectifs de performance globale est formalisé et traduit en plan d'actions intégrant les parties prenantes internes et externes de l'organisation. - Les enjeux d'éthique et de responsabilité sont pris en compte dans le pilotage du plan stratégique. |
| | | C1.2 | Produire un diagnostic stratégique de l'organisation au moyen d'une analyse de l'environnement externe et interne afin de déterminer son positionnement concurrentiel et ses opportunités de développement | A partir d'une Etude de Cas d'entreprise , l'apprenant produit un dossier écrit contenant un diagnostic stratégique d'une organisation et préconise des choix d'orientations stratégiques pour l'organisation issus de ce diagnostic (évaluation individuelle). | |
| A1.2 | Construction d'une vision stratégique concertée et responsable | C1.3 | Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique, fixer des objectifs et donner du sens en reconnaissant les enjeux managériaux du déploiement de la stratégie globale de l'organisation et en pilotant la performance globale de l'organisation | A partir d'un projet entrepreneurial ou d'un jeu sérieux d'entreprise , l'apprenant élabore un plan stratégique de développement, incluant les dimensions de la performance globale et décliné en plan d'actions (évaluation collective, écrite et orale). | |
| | | C1.4 | Fédérer et animer les acteurs internes et externes à l'organisation pour atteindre les objectifs de performance globale de l'organisation | | |
| | | C1.5 | Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale | | |

| Bloc de compétences n° 2. Concevoir et piloter des solutions de gestion spécifiques à chaque fonction intégrant les dimensions de la performance globale | | | | | |
|--|---|----------------------------|---|--|---|
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A6.1 | Déclinaison fonctionnelle et managériale de la stratégie de performance globale de l'organisation | C6.1 | Développer des politiques et pratiques propices au dynamisme de l'entreprise en concevant des solutions pour résoudre les problématiques repérées et savoir appliquer des outils adaptés dans les différents domaines de la gestion | A partir d'une étude de cas ou d'une mise en situation professionnelle , l'apprenant réalise un dossier écrit de diagnostic fonctionnel décrivant les modalités de gestion et de pilotage d'une activité et en définit les indicateurs de performance globale (évaluation individuelle). | Le bloc de compétences est validé si : <ul style="list-style-type: none"> - Des solutions adaptées à une problématique fonctionnelle à partir d'un diagnostic fiable d'une situation ou d'une activité sont identifiées. - Des pratiques pertinentes de pilotage fonctionnel de l'organisation sont définies et leur mise en œuvre préconisée dans une optique d'optimisation des ressources disponibles de l'organisation. - Les données et les informations nécessaires à son activité fonctionnelle, la prise de décision et la constitution d'indicateur de performance globale sont collectées, synthétisées et interprétées. - Les indicateurs de la performance globale fonctionnelle sont définis et les outils pertinents appliqués à leur pilotage. |
| A6.2 | Pilotage fonctionnel et managérial de la stratégie de performance globale de l'organisation | C6.2 | Appliquer et mettre en œuvre des politiques et pratiques de management, des techniques d'analyse et d'évaluation spécifiques à chaque fonction | A partir d'une étude de cas , l'apprenant produit une analyse écrite complétée d'une soutenance orale des indicateurs de performance d'une organisation et préconise orale des pratiques de pilotage fonctionnel optimisant les ressources disponibles dans l'organisation (évaluation collective). | |
| | | C6.3 | Identifier et interpréter les indicateurs de performance globale dans les divers domaines de gestion afin de piloter l'organisation de manière performante et responsable | | |
| Bloc de compétences n° 3. Mesurer et contrôler la performance globale de l'organisation et l'inscrire dans un cadre normatif et réglementaire | | | | | |
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A7.1 | Pilotage de processus dans une approche multidimensionnelle de la performance globale | C7.1 | Mesurer et contrôler la performance globale de l'organisation et l'inscrire dans un cadre normatif et réglementaire | A partir d'une étude de cas , l'apprenant réalise un rapport écrit portant sur un audit du système et de mesure de la performance globale d'une organisation, intégrant les dispositifs de <i>reporting</i> et de gestion des risques, dont il en extrait des propositions d'améliorations (évaluation individuelle). A partir d'une étude de cas , l'apprenant conduit dans le cadre d'une production écrite une analyse des écarts des objectifs des performance globale d'une organisation et en identifie les raisons internes et externes à l'organisation (évaluation individuelle). A partir d'une étude de cas , l'apprenant produit un dossier écrit comprenant un audit des enjeux et des risques juridiques, | Le bloc de compétences est validé si : <ul style="list-style-type: none"> - Un audit interne sur le système de mesure et de contrôle, de <i>reporting</i> et de gestion des risques d'une organisation est réalisé et des recommandations pour son amélioration sont préconisées. - Les tableaux de bord des indicateurs de performance globale sont analysés et une mesure des écarts avec les objectifs de performance globale est produite. - Des axes d'amélioration issus de l'analyse des indicateurs de performance sont proposés assortis d'un plan d'action de mise en œuvre dans la cadre d'une démarche qualité. - Les enjeux et les risques juridiques et réglementaires d'une organisation, d'une activité ou d'une situation sont identifiés et démontrés. - Un diagnostic de conformité des processus d'une organisation au regard des normes, des risques et du cadre légal en vigueur est produit. |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | C7.2 Auditer, évaluer et analyser les risques associés en mobilisant les outils d'analyse et de prise de décision et en identifiant et évaluant les faiblesses / risques associés aux outils employés | normatifs et réglementaires d'une activité et en définit les possibles conséquences pour l'organisation Dans le cadre d'une soutenance orale intégrant une démarche qualité, l'apprenant préconise des axes d'amélioration et de mise en conformité (évaluation collective). | - Des recommandations pour l'amélioration continue des processus d'une organisation ou de leur mise en conformité sont proposées et justifiées. |
| | | C7.3 Concevoir et adopter des processus et démarches qualité, innovation et RSE en vue d'améliorer la performance globale de l'organisation | | |
| A7.2 | Gestion administrative de l'organisation dans le respect des cadres légaux | C7.4 Appliquer et respecter des règles du droit des contrats, du droit du travail ainsi que les règles fiscales | | |
| Bloc de compétences n° 4. Développer une culture managériale et organisationnelle en responsabilité | | | | |
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A8.1 | Encadrement et animation d'un collectif dans un environnement professionnel multiculturel | C8.1 Animer son/ses équipes en mobilisant, dans un cadre multiculturel, son leadership personnel et interpersonnel, dans le respect des personnes, afin de favoriser la motivation, la qualité de vie au travail et la performance collective et individuelle | A partir d'une étude de cas ou de la reconstitution d'une situation professionnelle , l'apprenant conduit dans le cadre d'un dossier écrit un audit des pratiques managériales et RH, une analyse des (dys)fonctionnements et des recommandations sur les transformations RH à opérer (évaluation individuelle). A partir d'une étude de cas ou d'un jeu sérieux d'entreprise , l'apprenant produit un protocole écrit défendu dans le cadre d'une soutenance orale d'animation d'équipe comprenant la définition des orientations stratégiques, les plans d'actions et les objectifs individuels et collectifs permettant la performance d'un collectif en contexte organisationnel (évaluation collective). | Le bloc de compétences est validé si : - Un audit des pratiques managériales et RH relatives à l'organisation ou à l'activité fonctionnelle est réalisé prenant en compte la diversité et la situation particulière des individus. - Une analyse des (dys)fonctionnements issue de l'audit identifiant les diverses manifestations de la diversité et de la discrimination est produite. - Des recommandations sur la mise en œuvre d'une approche inclusive sont proposées et les transformations à opérer au niveau managérial et RH, de la prévention, de la QVT et des formations à déployer sont identifiées. - Les orientations stratégiques d'une équipe sont déclinées en plans d'actions. - Les objectifs individuels et collectifs des membres de l'équipe sont déterminés et pilotés. - Un protocole d'animation collective visant à la performance de l'équipe et précisant les règles de délégation, de la transversalité, de la collaboration et du partage de l'information est réalisé. |
| | | C8.2 Fédérer et motiver des collaborateurs ou les membres d'une ligne managériale autour d'un projet ou d'une idée à mettre en œuvre, en s'appuyant sur une argumentation choisie et documentée, en vue de les rendre contributeurs et acteurs de la décision | | |
| A8.2 | Gestion, amélioration et transformation de l'organisation du travail dans un contexte multiculturel | C8.3 Gérer l'organisation du travail en prenant en compte la diversité et la situation particulière des individus (personnalité, culture, opinions, handicap, etc.) en vue d'instaurer une dynamique de travail humaine et efficace | | |
| | | C8.4 Identifier les personnes pertinentes, en interne ou en externe, en mesure de mener à bien les objectifs fixés | | |
| | | C8.5 Prendre des responsabilités afin d'améliorer la performance globale et le bien-être au travail d'une équipe, notamment en permettant la montée en compétences (formation, coaching, tutorat, accompagnement, etc.) | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| A8.3 Conseil et négociation interne et externe | | C8.6 Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires | | | |
| Bloc de compétences n° 5. Maîtriser l'usage des outils numériques et appréhender l'impact du numérique sur la société et les organisations | | | | | |
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | |
| Critères d'évaluation | | | | | |
| A1.1 | Utilisation des outils numériques en contexte professionnel | C1.1 | S'approprier les usages numériques en se formant aux outils de référence afin d'être en capacité de les utiliser dans le cadre des différents métiers et domaines de gestion | Dans le cadre d'une mise en situation réelle , l'apprenant démontre sa connaissance et sa capacité d'utilisation d'au moins une application ou outil numérique professionnel en exploitant ses fonctionnalités avancées (évaluation individuelle). | |
| A1.2 | Identification des usages, des enjeux et des impacts du numérique dans le domaine du management | C1.2 | Identifier et cartographier les outils numériques transversaux et dédiés au domaine du management à des fins de transformation digitale | Dans le cadre d'un exercice pédagogique , l'apprenant constitue un dossier écrit comprenant une cartographie des outils numériques professionnelles en catégorisant leurs différents champs d'application pour une organisation (évaluation collective). | |
| | | C1.3 | Appréhender les enjeux du numérique et leur évolution sur la gestion des organisations en analysant son impact sur les modèles d'affaires et ses implications éthiques | Dans le cadre d'un travail de veille et de synthèse d'informations , l'apprenant identifie dans le cadre d'un rapport écrit les différents enjeux (économiques, éthiques, environnementaux, sociétaux) de la transformation digitale pour les organisations. L'apprenant expose à l'oral les différents scénarios de transformation induits par ces enjeux pour les organisations (évaluation collective) | |
| Le bloc de compétences est validé si : | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Les outils numériques sont utilisés en autonomie et sont correctement identifiés en fonction des objectifs à atteindre ou de l'exercice d'une fonction professionnelle. - Une cartographie des outils numériques et de leur application stratégique dans les différents champs de la gestion des organisations est réalisée. - L'impact des outils numériques sur la transformation digitale des organisations et des métiers est clairement énoncé et des scénarios d'évolution sont proposés. - Les enjeux éthiques, environnementaux, sociétaux sont maîtrisés. | | | | | |

| Bloc de compétences n° 6. Produire une analyse originale, contextualisée et résoudre des problèmes complexes en mobilisant des savoirs en gestion et dans d'autres domaines | | | |
|---|--|---|--|
| Référentiel d'activités | Référentiel de compétences | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A2.1 Revue des savoirs spécialisés correspondant à un ou plusieurs champs disciplinaires | C2.1 Acquérir et mobiliser des savoirs généralistes et/ou hautement spécialisés issus de domaines multiples dans le cadre de la gestion d'une organisation afin de créer de la valeur pour les parties prenantes internes et externes à l'organisation | Dans le cadre d' exposés , l'apprenant produit à l'écrit une analyse problématisée sur un sujet donné, comprenant la synthèse de savoirs de différents domaines issus de sources fiables et reconnues. Dans le cadre d'une soutenance orale ou audiovisuelle, l'apprenant propose une discussion des enjeux liés au sujet à partir de l'analyse produite (évaluation collective). A partir de la production d' essais écrits, l'apprenant mobilise des savoirs de différents domaines issus de sources fiables et reconnues pour répondre à une problématique donnée et proposer une discussion argumentée sur les différents enjeux véhiculés par la problématique (évaluation individuelle). | Le bloc de compétences est validé si : - La production intellectuelle mobilise des savoirs provenant de sources académiques reconnues et fiables et repose sur une argumentation originale. - La problématique et les hypothèses de la production intellectuelle sont robustes et clairement explicitées. - La revue de l'existant propose une synthèse pertinente de l'état de l'art sur le champ choisi. - Le choix de la méthode empirique et les données utilisées sont appropriés pour traiter les hypothèses définies. - Les résultats de la production intellectuelle apportent une contribution novatrice à la compréhension du champ mobilisé et comportent des apports managériaux. - Les résultats sont discutés de manière critique et les limites de la production intellectuelle clairement identifiées. - Les normes bibliographiques sont respectées. |
| | C2.2 Identifier, sélectionner et analyser avec un esprit critique diverses ressources spécialisées, de différents domaines, pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation | L'apprenant produit à l'écrit un mémoire de fin d'études à partir d'un travail de recherche mobilisant des savoirs académiques en sciences de gestion, s'appuyant sur la résolution d'une problématique professionnelle et donnant lieu à des préconisations managériales. | |
| | C2.3 Développer un système de pensée critique et d'action original, en gestion et dans d'autres domaines, en vue de résoudre un problème nécessitant la coordination d'acteurs | Dans le cadre d'une soutenance orale, l'apprenant présente de manière synthétique les résultats de sa recherche et analyse de manière critique leurs implications pour les organisations (évaluation individuelle). | |
| A2.2 Résolution de problèmes et identification de solutions innovantes dans des situations complexes | C2.4 Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines | | |
| | C2.5 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 respectant les évolutions de la réglementation, et en mobilisant si nécessaire des savoirs de différents domaines | | |
| | C2.6 Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux en faisant appel à des connaissances interdisciplinaires. | | |

| Bloc 7. Communiquer dans un cadre multiculturel sur des thématiques de gestion et des domaines complémentaires | | | | |
|--|---|----------------------------|---|--|
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A3.1 | Adaptation des contenus et modalités de communication selon les cibles, et dans des situations complexes et/ou multiculturelles | C3.1 | <p>Dans le cadre d'un jeu de rôle proposant des mises en situation en contextes internationaux et multiculturels, l'apprenant produit un cahier des charges écrit intégrant l'identification de la problématique et des objectifs de la communication, l'analyse des attentes et des besoins des parties prenantes et les techniques de négociation à mobiliser en tenant compte du contexte international.</p> <p>Dans le cadre d'une situation de communication orale, l'apprenant conduit un échange en veillant à atteindre l'objectif préalablement établi dans le cahier charges, en adaptant son comportement et son vocabulaire au contexte international proposé (évaluation collective écrit et individuelle à l'oral).</p> <p>Dans le cadre d'un exercice de prise parole en public, l'apprenant produit une communication orale (en français ou dans une langue étrangère) en tenant compte de la nature et des attentes, des spécificités internationales et culturelles, et des attentes de l'auditoire en veillant lui à délivrer un message adapté qui remplit l'objectif associé à la communication.</p> <p>L'apprenant produit au préalable un support écrit de la communication (en français ou dans une langue étrangère) apportant une valeur ajoutée à l'exposé oral en utilisant les techniques de la présentation écrite (évaluation individuelle).</p> <p>Dans le cadre d'une expatriation académique, l'apprenant doit valider l'ensemble du cursus proposé à l'international.</p> | <p>Le bloc de compétences est validé si, en français et dans au moins une langue étrangère (anglais) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contexte de la communication est clairement identifié et la nature des interlocuteurs définie pour en adapter la forme. - Les attentes et les besoins des différentes parties prenantes interlocutrices sont identifiées et analysées. - La problématique sous-jacente à la communication écrite ou orale est identifiée et traitée, et les objectifs identifiés en amont de la communication. - Les messages de la communication écrite ou orale sont structurés, identifiables et adaptés à la cible définie. - Les niveaux de langage et de vocabulaire utilisés pour la communication écrite ou orale sont soutenus et adaptés à la cible définie. - Les techniques de négociation sont utilisées pour parvenir aux objectifs fixés. - Les objectifs de la communication sont atteints. - Les spécificités et les normes culturelles du pays sont prises en compte et le comportement est adapté au contexte. - Les supports de communication écrite et orale sont adaptés au public, correctement réalisés et proposent un design de qualité. |
| | | C3.2 | | |
| A3.2 | Communication écrite et orale en français et dans au moins une langue étrangère | C3.3 | <p>Communiquer en situation professionnelle, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère (anglais), en veillant à adapter les éléments de langage au public et à l'objectif visé</p> <p>Prendre la parole et débattre en public de façon efficace en français et dans au moins une langue étrangère (anglais)</p> | |
| | | C3.4 | | |

| Bloc 8. Contribuer à la transformation en contexte professionnel | | | | | |
|--|--|----------------------------|--|--|--|
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A4.1 | Gestion de projet dans un cadre collaboratif en contexte multiculturel et pluridisciplinaire | C4.1 | Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif et des équipes multiculturelles | <p>A partir d'une étude de cas de gestion de projet, l'apprenant produit un rapport écrit de définition, de mise en œuvre et de pilotage de projet intégrant l'identification des objectifs, du périmètre organisationnel concerné et des ressources nécessaires à la réalisation du projet, l'élaboration du retroplanning du projet et les outils de pilotage mobilisés pour piloter le projet (évaluation individuelle).</p> <p>A partir d'ateliers de travaux d'équipes, l'apprenant doit mobiliser les techniques de l'intelligence collective pour proposer un protocole écrit d'animation des équipes en tenant compte des objectifs à atteindre (évaluation individuelle). A partir de l'animation d'ateliers collectifs, l'apprenant met en œuvre le protocole et anime les travaux d'une équipe (évaluation collective).</p> | <p>Le bloc de compétences est validé si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs du projet sont clairement définis et rencontrent les besoins de l'organisation. - Les techniques de la gestion de projet sont correctement mobilisées pour structurer le projet. - Le périmètre du projet est formulé et les ressources nécessaires à la conduite du projet sont identifiées et détaillées. - Le retroplanning est planifié et conforme au temps imparti pour le projet, l'équipe projet est constituée et les missions et les responsabilités de chacun des membres de l'équipe sont formalisés. - Les outils de pilotage et de <i>reporting</i> du projet sont identifiés et mis en œuvre. - De nouvelles idées et de nouvelles approches sont produites dans le cadre des techniques de l'intelligence collective. - Les leviers de la conduite du changement sont identifiés et activés et la démarche de transformation responsable de l'organisation est suivie et pilotée. - Des actions correctives sont proposées pour améliorer la performance de la conduite du changement dans une démarche d'amélioration continue |
| A4.2 | Conduite du changement et transformation de l'organisation | C4.2 | Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles | <p>A partir d'une étude de cas ou d'une situation professionnelle reconstituée, l'apprenant propose un dossier écrit comprenant un plan d'action mettant en œuvre et piloter une conduite du changement dans une organisation en précisant les objectifs à atteindre et les leviers utilisés pour les atteindre. A partir d'une soutenance orale, l'apprenant propose une analyse critique d'une proposition de pilotage de conduite du changement et préconise des actions correctives dans une démarche d'amélioration continue (évaluation collective).</p> | |
| | | C4.3 | Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour accompagner le changement et la transformation de l'organisation | | |

| Bloc de compétences n° 9. Piloter son projet professionnel | | | | | |
|--|--|----------------------------|--|---|--|
| Référentiel d'activités | | Référentiel de compétences | | Modalités d'évaluation | Critères d'évaluation |
| A9.1 | Elaboration d'un projet professionnel réaliste et aligné à ses valeurs personnelles | C9.1 | Piloter le développement de son projet professionnel en fonction de ses centres d'intérêts et de ses valeurs en explorant leur réalité professionnelle | L'apprenant constitue un dossier écrit « portfolio professionnel » comprenant l'expression de ses aspirations personnelles et professionnelles, son projet personnel et professionnel, les différents outils de son employabilité, un portefeuille de compétences associé à une auto-évaluation de leur niveau acquisition, et une prospective sur les compétences attendues par le marché du travail en général et/ou un secteur d'activité (évaluation individuelle). | Le bloc de compétences est validé si : <ul style="list-style-type: none"> - Les aspirations personnelles et professionnelles sont clairement formulées. - Les compétences attendues par le marché du travail ou un secteur d'activité sont précisément identifiées. - Une prospective sur les métiers d'avenir est proposée à partir d'un système de veille du marché du travail ou d'un secteur d'activité. - Le CV est correctement réalisé et mis à jour, le profil du média social professionnel animé et le réseau constitué. |
| | | C9.2 | Construire et entretenir un réseau professionnel international | | |
| | | C9.3 | Structurer une veille sur les compétences clés actuelles et futures attendues par le monde professionnel | | |
| A9.2 | Développer des compétences, son leadership et son relationnel dans un contexte professionnel | C9.4 | Acquérir les compétences comportementales et métiers nécessaires à la réalisation de son projet professionnel | A partir de situations professionnelles (stages, missions, alternance), l'apprenant produit des rapports écrits comprenant une analyse réflexive de l'expérience de professionnalisation vécue et une autoévaluation des compétences acquises en intégrant celle provenant des entreprises d'accueil (évaluation individuelle). Dans le cadre d'une soutenance orale ou audiovisuelle , l'apprenant synthétise les dimensions clés de l'expérience de professionnalisation vécue et en propose une analyse réflexive tout en intégrant une analyse des écarts entre compétences attendues et compétences acquises (évaluation individuelle). | <ul style="list-style-type: none"> - Les expériences de professionnalisation sont analysées en termes d'acquisition des compétences, comportent une auto-évaluation réflexive des compétences acquises et de l'expérience organisationnelle vécue, ainsi que les écarts avec les compétences attendues. - Les écarts entre l'auto-évaluation des compétences acquises et l'évaluation par l'organisation d'accueil sont peu élevés |
| | | C9.5 | Avoir une démarche réflexive pour analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité | | |