

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS

La certification « Exercer un mandat d'administrateur de sociétés » s'adresse à toutes personnes occupantes ou ayant occupé des fonctions de direction amenées à exercer, dans le cadre de leur évolution professionnelle, un mandat d'administrateur.

L'exercice d'un mandat d'administrateur de sociétés nécessite de disposer d'une vision claire des missions et responsabilités y attachées et de pouvoir se reposer sur une large palette de compétences spécifiques, complémentaires à celles acquises ou développées dans le cadre d'un cursus académique généraliste ou spécialisé et/ou d'un poste de direction, afin de participer activement et de façon appropriée aux travaux de réflexion et aux prises de décisions stratégiques.

C'est l'objet de la présente certification qui vise à délivrer les compétences complémentaires nécessaires à l'exercice d'un mandat et permet l'acquisition et l'utilisation appropriée des bonnes pratiques et postures basées sur une démarche éthique et déontologique permettant de siéger aux Conseils d'administration ou de surveillance d'entreprises aux situations, enjeux et secteurs variés.

Prérequis :

- Être Administrateur représentant des salariés
- Exercer ou avoir exercé des fonctions de direction (Directeur général, cadre de direction...) au sein du secteur public ou du secteur privé,
- Avoir une connaissance des modes de fonctionnement des sociétés de droit privé
- Intégrer une position d'administrateur ou être en position de le devenir

Candidat en situation de handicap : Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Exercer un mandat d'administrateur de sociétés		
C1. Analyser le système de gouvernance de l'organisation, en identifiant les rôles, missions, règles de fonctionnement, responsabilités et niveaux d'influence du Conseil d'administration ou de surveillance et autres organes de gouvernance, ainsi que les règles, pratiques et processus de direction et de contrôle applicables (parité, comité d'audit...), au regard de l'environnement juridique (hard et soft law, statuts de la société) et de l'écosystème de l'organisation (macro et micro-environnement), pour s'y repérer par rapport aux modalités de fonctionnement et aux enjeux	Type d'évaluation : Cas pratique reconstitué portant sur l'exercice d'un mandat d'administrateur de société dans une organisation dont le contexte sera présenté. A travers une évaluation finale reprenant différentes situations professionnelles décrites, (une situation professionnelle par compétence) le candidat devra répondre à plusieurs questions contextualisées. Les réponses à la compétence 5 seront données à l'oral.	<u>Par rapport à la compétence C1, les réponses écrites permettent de valider les critères ci-dessous</u> -Les réponses apportées par le candidat sur l'analyse reflète la bonne compréhension par le candidat du contexte et des composantes de l'écosystème de la société : <ul style="list-style-type: none"> - Macro (contexte économique, social, culturel, juridique, environnemental, technologique ...), et micro-environnement (clients, fournisseurs, concurrents, collaborateurs...), - Enjeux majeurs -Le système de gouvernance est caractérisé et décrit, à partir des documents du dossier (statuts, comptes-rendus...). -Les différents organes de gouvernance sont identifiés. Les règles de gouvernance sont correctement retranscrites.

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>C2. Positionner son rôle et ses missions d'administrateur de sociétés dans l'organisation, en identifiant le cadre éthique de ses actions (diligence, intégrité, loyauté, prudence, transparence, absence de conflit d'intérêt...) et ses responsabilités civile, pénale (fraudes financières, corruption...) afin de définir son périmètre d'action et d'influence.</p>	<p>Réalisations demandées au candidat :</p> <p>Pour la première mise en situation professionnelle les questions porteront sur l'analyse et l'architecture du système de gouvernance (en lien avec C1).</p> <p>Pour la seconde mise en situation professionnelle les questions porteront sur le rôle et les missions de l'administrateur de sociétés (en lien avec C2)</p> <p>Pour la troisième mise en situation professionnelle les questions porteront sur l'évaluation de la politique générale portée par le dirigeant (en lien avec C3)</p> <p>Pour la quatrième mise en situation professionnelle les questions porteront sur la mission de contribution de l'administrateur de sociétés (en lien avec C4)</p>	<p><u>Par rapport à la compétence C2, les réponses écrites permettent de valider les critères ci-dessous</u></p> <p>-Le rôle et les missions de l'administrateur sont décrits, en tenant compte du système de gouvernance et du contexte de la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition de la stratégie, - Surveillance de la politique portée par le dirigeant, - Informations aux actionnaires, - Analyse des risques... - <p>-Les règles éthiques à adopter sont rappelées et contextualisées (exemples avec des illustrations concrètes...).</p> <p>-Les domaines de responsabilités civile et pénale sont listés. Les critères de mise en cause de la responsabilité sont détaillés.</p> <p>-Le périmètre d'action et d'influence identifié est pertinent par rapport aux éléments du dossier.</p>
<p>C3 A partir du constat des écarts réalisé de façon consensuelle avec les parties prenantes, analyser la correspondance entre la politique générale de l'organisation portée par le dirigeant, et les orientations stratégiques définies par la gouvernance en s'assurant que l'ensemble des axes du projet stratégique (politique RSE, ESG, développement durable, inclusion des personnes en situation de handicap...), aient été pris en compte et appréciés en fonction d'indicateurs de performance.</p>	<p>Pour la cinquième mise en situation professionnelle les questions porteront sur les recommandations d'actions à destination du dirigeant (en lien avec C5)</p>	<p><u>Par rapport à la compétence C3, les réponses écrites permettent de valider les critères ci-dessous</u></p> <p>-La nécessité d'une démarche consensuelle dans la détection et l'analyse des écarts entre la politique portée par le dirigeant et les orientations stratégiques définies par la gouvernance est justifiée</p> <p>-Les démarche d'évaluation des écarts par rapport aux orientations stratégiques est argumentée et justifiée.</p> <p>-Les indicateurs de performance analysés sont pertinents par rapport aux situations professionnelles données. Les indicateurs manquants sont identifiés. Des propositions d'indicateurs nouveaux et pertinents sont formulées.</p>
<p>C4. Contribuer aux échanges, en prenant en compte les différents angles vues, sur l'ensemble des informations (informations périodiques et réglementées en matière financière, sociale, fiscale, rémunération des dirigeants...), devant être transmises aux autorités compétentes ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes, en s'assurant de l'efficacité des mécanismes de contrôle mis en place par rapport à la complétude des non-conformités détectées et du cadre juridique en vigueur afin d'orienter les sujets de réflexion .</p>		<p><u>Par rapport à la compétence C4, les réponses écrites permettent de valider les critères ci-dessous</u></p> <p>-La nécessité de s'appuyer sur l'écoute active, le questionnement et la reformulation dans les échanges menés avec les parties prenantes est justifiée.</p> <p>-La prise en compte de l'efficacité des mécanismes de contrôle dans la détection des non-conformités est mis en avant par rapport à la complétude et la qualité des informations relevées.</p> <p>-Les mécanismes de contrôle manquants sont détectés. Les conséquences de leur absence sont décrites.</p> <p>Les propositions de modification ou d'ajout sont pertinentes par rapport à la remontée d'informations sur les risques de non-conformité</p>

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

		<p>-Le candidat présente et justifie différents sujets pour lesquels la prise en compte de informations issues des procédures de contrôle permette de contribuer aux réflexions comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> -La rémunération des dirigeants - le respect fondamental des obligations et/ou engagements issus du cadre légal français et du code de gouvernance.
<p>C5. A partir des informations issues des procédures de contrôle et autres travaux de veille et d'analyse faire des recommandations structurées, argumentées et garantes des critères qualité (ESG, ...) dans le cadre d'échanges respectant le principe de collégialité, afin d'aider le conseil d'administration à la prise de décision.</p>		<p><u>Par rapport à la compétence C5, les réponses seront données oralement dans le cadre d'un oral de contrôle final de connaissances</u></p> <p>-Le principe de la collégialité est respecté dans la formulation de recommandations.</p> <p>-Les recommandations formulées se basent sur l'analyse des critères ESG (Environnement – Social et Gouvernance) de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Environnementaux (prévention des risques directs et indirects générés par l'activité), - Sociaux (prévention des RPS, développement des compétences, inclusion des personnes en situation de handicap, respect qualité du dialogue social...) - De gouvernance ('indépendance du Conseil d'administration, parité, comité d'audit ...) <p>-Les recommandations sont argumentées et sont réalistes par rapport à l'organisation de la société et son contexte économique et technologique.</p> <p>-Les recommandations sont structurées et intègrent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une estimation de planning de réalisation (en tenant compte des priorités et travaux déjà engagés), - Une présentation des opportunités, bénéfiques, menaces et risques associés. - Analyse des risques/opportunités humains et des risques/opportunités de gouvernance - Pertinence de recommandations réalistes, adaptées au contexte

