

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

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. »

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
Elaborer la stratégie DD de l'organisation			
Veille réglementaire, technologique, environnementale et sociale des enjeux du DD Diagnostic de l'organisation face aux enjeux du DD	Réaliser un diagnostic RSE global de l'organisation pour identifier et analyser les opportunités stratégiques en mobilisant les analyses stratégiques existantes, les rapports DD, les benchmarks sectoriels, les rapports internes et les exercices de veille prospective.	Diagnostic d'une entreprise et identification des sources d'opportunités stratégiques apportées par des pratiques de DD : -Analyses PESTEL, SWOT, matrice des risques et identification des sources d'opportunités stratégiques. -Appui avec les connaissances de base sur les défis sociétaux (vulnérabilité, résilience, services eco-systémiques...) -Présentation des enjeux DD prioritaires -Recommandations stratégiques présentées à l'oral	Réalisation de l'ensemble des analyses demandées par : - Les aspects structurels du système organisationnel sont définis (les éléments, les frontières possibles du système, les interactions avec d'autres systèmes, avec son environnement) -Les aspects fonctionnels du système étudié sont définis (les flux, les centres de décision, les processus de décision, les acteurs) -Les outils de management stratégique appropriés sont maîtrisés

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>Pertinence du diagnostic RSE par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Le contexte économique, social/sociétal et environnemental est analysé -Les interactions entre piliers du DD sont mentionnées -Les dimensions territoriales et juridiques sont intégrées -Les informations recueillies sont interprétées et synthétisées en données macro-économiques -Les données technico-économiques sont traduites en options stratégiques <p>Qualité de la présentation orale par</p> <ul style="list-style-type: none"> -La bonne qualité de l'argumentation et la capacité à convaincre. -La bonne qualité des supports visuels de la présentation (structure, logique, enchaînement, articulation) -Respect du temps imparti
<p>Identification des parties prenantes</p> <p>Compréhension des jeux d'acteurs</p>	<p>Etablir une cartographie des parties prenantes à l'attention du comité de direction de l'entreprise ou de la fonction stratégie en développant l'outil matrice de matérialité (outil permettant d'identifier et de hiérarchiser les parties prenantes).</p>	<p>Cartographie des parties prenantes sous format ppt :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réalisation d'une cartographie des parties prenantes de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> -Réalisation complète de l'exercice (cartographie, hiérarchisation et détermination des enjeux)

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

	<p>Identifier les enjeux des parties prenantes pour comprendre leur hiérarchisation des priorités stratégiques, par la réalisation et l'administration de questionnaires et la conduite d'entretiens.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Hiérarchisation des parties prenantes -Détermination des enjeux de chacune des parties prenantes 	<p>-Qualité du ppt rendu avec des graphiques qui facilitent le dialogue et la concertation.</p> <p>Pertinence de la cartographie par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Exhaustivité des parties prenantes décrites -Pertinence du choix de la technique d'enquête choisie en fonction du public, du contexte, des objectifs stratégiques mentionnés (pour la détermination des enjeux) -Qualité et quantité des informations recueillies sur des domaines différents avec des métriques disponibles -Capacité d'écoute et de synthèse constructive qui permet de rendre compte des perceptions de chaque partie prenante
<p>Définition des plans d'actions</p>	<p>Identifier les actions créatrices de valeur DD pour construire les scénarios de décision stratégique et les plans d'action en fonction de la lecture de la cartographie des parties prenantes ainsi que des objectifs et stratégies de l'organisation.</p>	<p>Construction de scénarios de décision stratégique par jeu de rôle</p>	<p>-La cohérence interne d'un scénario prospectif est analysée et un regard critique sur les scénarios créés est porté.</p> <p>Maitrise des méthodes de gouvernance participative par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les différentes options stratégiques sont listées et

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Elaboration des modèles d'affaires durables			<p>justifiées (identification des actions DD créatrices de valeur).</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proposition d'une hiérarchisation des enjeux DD et des axes d'amélioration -Les critères de décision sont clairs et argumentés -Compétence pour animer et contribuer à un atelier de décision concertative. -Capacité à être dans l'écoute, la recherche de compromis afin de sélectionner la meilleure option possible -Créativité pour proposer des solutions de rupture -Force de conviction pour mobiliser les acteurs et obtenir un compromis.
	Proposer des modèles d'affaires durables pour identifier les plans d'action à engager par le calcul de rentabilité globale des projets en mobilisant le modèle CANVAS durable.	Etude de cas sur un modèle d'affaires lié à un projet DD (via le modèle CANVAS durable) avec élaboration d'un tableau de bord prospectif d'indicateurs extra-financiers puis présentation orale	<ul style="list-style-type: none"> -Maitrise appropriée de l'outil CANVAS durable -Maitrise des différents types de modèles d'affaires innovants <p>Pertinence du modèle d'affaires par</p> <ul style="list-style-type: none"> -La structure de l'intervention est proposée -Les données CANVAS durable identifiées sont complètes -Les informations sont traduites en indicateurs disponibles et mesurables

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>-La proposition financière est complète</p> <p>-Bonne qualité de la présentation orale évaluée par la qualité de l'élocution, la prise de recul, la structure de la présentation, la qualité de l'argumentation.</p>
--	--	--	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Piloter les plans d'actions DD			
Intégration du DD dans les systèmes de management existants	Décliner des plans d'action pour faire évoluer les référentiels de management en établissant des argumentaires stratégiques adaptés et pertinents.	Elaboration d'un plan d'action DD et des indicateurs DD par plusieurs études de cas : Etude de cas sur la certification des pratiques RSE (ISO50001), intégrées dans le système de management Mise en situation d'audit selon des référentiels spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> - Reporting intégré - Bilan carbone - Intégration des actifs immatériels dans les bilans d'entreprise - Audit fournisseurs et chaîne de valeur - Eco-conception, ACV - Qualité de vie au travail (QVT) 	<i>Pour chacune des études de cas :</i> - Application appropriée des outils DD à la mise en œuvre opérationnelle - Qualité du diagnostic des besoins réalisée par audits - Exhaustivité des paramètres financiers et extra-financiers pris en compte - Pertinence des recommandations dans la construction et le suivi des indicateurs DD - Qualité des recommandations visant à faire évoluer les pratiques opérationnelles en mobilisant les équipes - Définition des critères (efficacité, robustesse, finalités, efficacité) qui ont permis d'arbitrer entre plusieurs options techniques, scientifiques, économiques, organisationnelles
	Mettre en œuvre le système de management DD/RSE dans les systèmes de management existants (qualité, environnement, QHSE, OHSAS 18001 / ISO45001, ISO50001...) pour intégrer les critères DD en renégociant les objectifs des acteurs.		
	Mettre en place un suivi et contrôle qualité des nouvelles pratiques pour assurer l'intégration du DD dans les systèmes de management en définissant des indicateurs de performance globale.		
Actions de sensibilisation des acteurs à la prise en compte du développement durable dans leurs activités	Sensibiliser les acteurs sur le DD pour qu'ils modifient leurs pratiques opérationnelles, par la formation, la négociation et l'accompagnement des acteurs.	Etude de cas sur les méthodes de sensibilisation, d'information des acteurs dans les projets DD	Co-construction et respect d'un langage de travail coopératif par

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none"> -Analyse contextuelle et synthétique de pratiques opérationnelles qui pourront évoluer du fait de l'intégration du DD -Présentation critique des difficultés rencontrées en termes de changement dans les activités -Identification de la largeur (nombre d'acteurs) et de la profondeur (intensité) du changement
Accompagnement au changement	Conduire le changement pour accompagner les acteurs dans la diffusion des bonnes pratiques en organisant des ateliers de sensibilisation et de suivi.	Cas de conduite du changement via un jeu de rôle	<ul style="list-style-type: none"> -Identification des facteurs de changement -Capacité à répertorier les signaux faibles -Identification des freins et leviers au changement
Coordination des équipes par un système d'informations partagé	Construire un système d'information partagé pour piloter les plans d'action en associant les acteurs à la coordination des actions et en facilitant les partages d'expérience.		<p>Qualité d'accompagnement au changement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Degré de prise d'initiative auprès des acteurs -Le choix de la stratégie de conduite du changement est justifié (focus group, formation DD, sensibilisation à une thématique DD...) -Les valeurs (compétences éthiques) et les finalités des changements sont explicitées

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<ul style="list-style-type: none"> -Sens du consensus et de l'écoute pour faire évoluer les pratiques -Aptitude à négocier et mobiliser les autres acteurs pour trouver des compromis -Capacité à gérer le stress dans les actions menées
Elaboration d'un plan directeur de projets DD	Elaborer et négocier le cahier des charges du projet DD en définissant les objectifs, enjeux et contraintes pour conduire le projet auprès des parties prenantes.	A partir d'un projet réel, réponse à appel à projet incluant proposition technique, financière, indicateurs de projet	<p>Pertinence du cahier des charges :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Le cahier des charges identifie le besoin exprimé par le client -La structure de l'intervention est proposée -Le calendrier prévisionnel est réalisable -La proposition financière est complète -Les négociation et construction d'un référentiel d'indicateurs (coûts, qualité, délai, objectifs) sont effectuées
Management de projets DD	Concevoir les indicateurs d'évaluation du projet afin de gérer les coûts, la qualité, les délais et les objectifs (plan de management), en définissant un tableau de bord identifiant les bénéfices et risques des projets DD.		

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Evaluer les projets DD			
Mise en place des rapports d'activités et performances en matière de DD	Identifier les impacts économiques, sociaux et environnementaux des projets pour caractériser leurs performances de durabilité en appliquant les réglementations relatives à la Déclaration de Performance Extra-Financière et en mobilisant les outils de certification et labellisation ainsi que les référentiels des systèmes de management existants.	Proposition de nouveaux cadres de lecture des systèmes technico-économiques en fonction de leur durabilité en privilégiant une approche multicritères	Pertinence du référentiel proposé par : -Bonne maîtrise de la norme ISO26000 -Définition d'un référentiel d'indicateurs mesurables complet sur toutes les dimensions -Pertinence des indicateurs de performance en fonction du contexte, des objectifs et stratégies des parties prenantes -Mise en place d'une démarche d'amélioration continue et recommandations pour garantir le suivi des actions correctrices.
Mesure de l'activité en termes d'indicateurs de performance	Assurer le suivi et l'évaluation de la démarche de mesure de l'activité pour mobiliser les équipes et les sensibiliser au déploiement de la démarche DD, par la production de rapports d'activités des performances en matière de DD (KPI - indicateurs de performance).	Elaboration d'un référentiel d'évaluation (ISO26000) et proposition des indicateurs de performance (KPI)	

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>Evaluation des impacts sociaux et environnementaux</p>	<p>Proposer et mettre en place un référentiel de mesure des impacts pour proposer et suivre des métriques de performance durable pour les projets.</p> <p>Proposer une monétarisation des impacts sociaux et environnementaux.</p>	<p>Exercice de monétarisation des impacts environnementaux et sociaux et présentation à l'oral</p>	<p>Maitrise des méthodes de monétarisation des actifs extra financiers par :</p> <ul style="list-style-type: none">-Proposition justifiée du choix d'une méthode de monétarisation des impacts en fonction des objectifs et des données disponibles-Qualité d'interaction des candidats lors des tests outils-Capacité à s'appropriier l'outil pour l'adapter à d'autres situations.-Qualité de la présentation orale (prise de recul, appropriation de la méthode, présentation pédagogique)
---	--	--	---

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Animer des communautés DD			
Tenue d'ateliers d'intelligence collective	<p>Développer l'acculturation des parties prenantes aux enjeux du DD et leurs impacts afin de favoriser la mobilisation des acteurs en animant des ateliers d'intelligence collective.</p> <p>Identifier les modes et les techniques de travail collectif : Créativité, coopération, adhésion (sans manipulations), négociation, engagement afin de co-construire des projets en associant avec confiance les parties prenantes.</p>	Participation à un atelier d'intelligence collective en vue de mettre en œuvre des projets DD.	<p>Qualité de la participation et de la créativité déployée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gestion du temps -Respect des consignes -Qualité des supports - Adaptation du discours au public -Dynamisme et investissement personnel -Créativité dans le pilotage du groupe -Communication inter-personnelle avec empathie en assurant un espace de liberté et de créativité pour chaque acteur et en gérant les conflits.
<p>Communication, diffusion des bonnes pratiques auprès des salariés</p> <p>Elaboration d'un plan de communication externe</p>	<p>Engager la formation des salariés sur les questions de DD pour faire évoluer les pratiques opérationnelles en proposant des modules de formation spécifiques sur des questions DD identifiées et de sensibilisation générale au DD.</p> <p>Diffuser en interne et en externe les bonnes pratiques DD par la diffusion de supports d'information, par des actions de sensibilisation et par la mobilisation des réseaux sociaux pour développer une culture DD intégrée aux activités.</p>	Rédaction d'un rapport sur une problématique DD d'une organisation : rendu écrit individuel et présentation orale : le sujet est choisi en fonction d'un besoin exprimé par l'entreprise, les missions menées dans le cadre de l'activité professionnelle en rapport avec les compétences professionnelles visées.	<p>Qualité du rapport écrit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Qualité du diagnostic et exposé de la problématique -Maîtrise de l'état de l'art -Analyse des résultats obtenus et prise de recul par rapport à la problématique -Qualité des méthodes et outils utilisés -Formulation et pertinence des recommandations en fonction

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			<p>des besoins et moyens de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> -Qualité du document écrit (articulation, présentation générale, qualité rédactionnelle, références bibliographiques) <p>Qualité de la soutenance orale par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Démonstration de l'intérêt de la problématique remise dans le contexte de l'organisation -Structure de la présentation, qualité de l'argumentation, qualité des supports visuels -Bonne gestion du temps imparti, -Bonne élocution et capacité à convaincre
<p>Promotion et lobbying pour des pratiques responsables</p>	<p>Négocier avec les partenaires stratégiques des dispositifs de valorisation des actions, de certification, labellisation pour faire évoluer la perception des parties prenantes en communiquant sur la politique d'entreprise responsable menée par l'organisation.</p> <hr/> <p>Coordonner les travaux avec les institutions nationales, internationales et professionnelles afin de favoriser les échanges entre partenaires et rendre compte des initiatives menées par l'organisation en siégeant dans les instances, participant aux conférences, en communiquant sur les réseaux.</p>	<p>Analyse critique d'une politique de communication responsable (présentation orale avec support ppt).</p>	<p>-Participation aux débats publics en tenant compte des valeurs de référence individuelles et collectives.</p> <p>Pertinence de l'analyse par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bonne compréhension des besoins de l'entreprise et analyse pertinente des enjeux en termes politiques et stratégiques. -Définition des critères d'évaluation retenus pour

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			analyser une politique de communication responsable -Pertinence des recommandations d'actions en lien avec le public visé, le diagnostic et les objectifs stratégiques de l'entreprise -Bonne appréciation des opportunités et des risques offerts par les réseaux professionnels et les outils de communication digitaux
--	--	--	---