

**REFERENTIEL DE LA CERTIFICATION**  
**International Bachelor Programme in Management – Rennes School of Business**

**Document de travail**

**BLOC 1 : Mettre en œuvre de la stratégie d'une entité**

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
A1.1 Etude de la stratégie de l'entité <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse des activités de l'entité</li> <li>Analyse de l'écosystème</li> </ul>	C1.1 Identifier les risques et les opportunités de l'entité en s'appuyant sur une analyse des activités de la structure ainsi que de son secteur d'activité afin d'appréhender les priorités stratégiques de l'entité.	<b>Etude de cas :</b> Sur la base d'une étude de cas d'entreprise fictive portant sur une analyse de ses activités ainsi que de son secteur, le candidat devra identifier les priorités stratégiques, les risques et les opportunités propres à la structure.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les priorités stratégiques de l'entité sont explicitées</li> <li>Les activités de l'entité sont identifiées</li> <li>Une analyse du secteur d'activité de l'entité est menée, ses caractéristiques économiques et concurrentielles sont explicitées</li> <li>Une cartographie des risques est élaborée et est exhaustive</li> <li>Les opportunités de développement de l'entité sont identifiées</li> </ul>
A2.1 Elaboration du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>Formalisation des objectifs</li> <li>Priorisation et planification des opérations à réaliser et intégrant une démarche développement durable</li> </ul>	C2.1 Elaborer un plan d'action en cohérence avec la stratégie globale de l'entité en intégrant une démarche de développement durable, en formalisant les objectifs, les actions à effectuer et les moyens à allouer afin d'atteindre les objectifs fixés.	<b>Etudes de cas :</b> A partir d'un cas réel d'entreprise portant sur l'élaboration d'un plan d'action, le candidat devra traduire la stratégie de l'entreprise en objectifs opérationnels, prioriser les actions à effectuer et les planifier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs opérationnels sont décomposés en actions réalisables formulées dans le respect de la stratégie globale de l'entité</li> <li>Un plan d'action est élaboré et planifie les opérations à réaliser de façon à avoir une vue globale à moyen et long terme</li> <li>Les moyens financiers et humains à allouer sont justifiés</li> <li>Une démarche de développement durable est intégrée à la stratégie opérationnelle</li> </ul>
A3.1 Suivi de l'application du plan d'action, mesure de sa performance <ul style="list-style-type: none"> <li>Mesure des écarts</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation du plan d'action</li> </ul>	C3.1 Contrôler la mise en œuvre du plan d'action à l'aide d'indicateurs de suivi afin de détecter les éventuels écarts.  C4.1 Adapter le plan d'action en fonction des écarts constatés entre le plan initial et la réalité en révisant les objectifs, les actions à effectuer et/ou les moyens à allouer afin de résoudre les dysfonctionnements.	<b>Mise en situation professionnelle :</b> Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle portant sur le suivi de l'application d'un plan d'action, le candidat devra contrôler sa mise en œuvre à l'aide d'indicateurs, détecter les écarts et adapter la stratégie en conséquence.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des indicateurs de suivi sont implémentés (KPI), leur choix est argumenté</li> <li>Les écarts sont détectés, leurs caractéristiques sont explicitées</li> <li>Des mesures correctrices sont proposées en termes d'objectifs, de moyens, d'échéances, d'actions à réaliser leur impact potentiel est identifié</li> <li>Les dysfonctionnements sont réduits/résolus</li> </ul>

<p>A.4.1 Collaboration avec les acteurs internes à l'entité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication des avancées et les points de blocage à sa hiérarchie</li> <li>• Partenariat avec les autres services</li> </ul>	<p>C5.1 Faire état des activités, des avancements et des points de blocage en collaborant avec l'ensemble des services afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie de l'entité.</p>	<p><b>Jeu de rôle :</b> Sur la base d'un scénario portant sur une réunion avec des représentants de services et sa hiérarchie, le candidat doit communiquer sur l'activité en cours, identifier les éléments bloquants et tenter de trouver une solution en partenariat avec les parties en présence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les points d'avancement et les points de blocages sont exposés de façon méthodique et concise.</li> <li>• Le candidat reformule les différents points de vue des parties en présence</li> <li>• En conclusion de la réunion, le candidat préconise des solutions opérationnelles en tenant compte des échanges</li> </ul>
---	---	---	--

## BLOC 2 : Assurer la gestion administrative et financière d'une entité

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>A1.2 Prévisions budgétaires</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification des objectifs fixés</li> <li>• Identification de la situation financière</li> <li>• Elaboration d'un budget prévisionnel</li> <li>• Validation auprès de la direction financière</li> </ul>	<p>C1.2 Elaboration d'un budget prévisionnel en fonction des objectifs fixés, de la situation financière et en utilisant des techniques comptables afin de le faire valider auprès de la direction financière de l'entité.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur des prévisions budgétaires, le candidat doit élaborer un budget prévisionnel en fonction des objectifs fixés, de la situation financière. Le candidat doit présenter son budget lors d'un entretien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les objectifs fixés sont explicités</li> <li>• Le budget prévisionnel élaboré propose des moyens cohérents au regard des objectifs fixés</li> <li>• Le budget ne comporte pas d'erreur</li> <li>• Des outils comptables sont exploités</li> <li>• Le candidat présente sa démarche d'élaboration du budget, ses choix sont argumentés</li> </ul>
<p>A2.2 Gestion des budgets</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi régulier du budget, détection des éventuels écarts budgétaires</li> <li>• Proposition d'actions correctrices des écarts budgétaires</li> </ul>	<p>C2.2 Suivre un budget en s'appuyant sur une analyse du bilan et du compte de résultat afin de détecter les éventuels écarts budgétaires et préconiser des actions correctrices.</p>	<p><b>Etude de cas :</b> A partir d'un budget d'entreprise, le candidat doit détecter les écarts budgétaires et proposer des actions correctrices permettant de les réduire ou de les résoudre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les indicateurs de suivis sont déterminés, leur choix est explicité</li> <li>• Les écarts budgétaires sont identifiés, leur nature est expliquée</li> <li>• Des actions correctrices réalistes sont préconisées, leur impact est anticipé</li> </ul>
<p>A3. Gestion des contrats</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification du cadre juridique</li> <li>• Rédaction des contrats commerciaux</li> <li>• Rédaction des contrats de travail</li> </ul>	<p>C3.2 Elaborer les différents types de contrats au regard de la législation en vigueur et de l'accord entre les parties prenantes afin de cadrer les relations de travail ou commerciales.</p>	<p><b>Etude de cas :</b> Sur la base d'un contrat commercial ou de travail, le candidat doit détecter les erreurs présentes et proposer une correction du contrat afin de le rendre conforme à la législation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les erreurs détectées sont argumentées en s'appuyant sur le cadre juridique du contrat</li> <li>• La correction du contrat proposée est en conformité avec la législation</li> <li>• Aucune correction ne change la nature de l'accord tacite passé entre les parties prenantes</li> </ul>

### BLOC 3 : Gérer une équipe opérationnelle

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>A1.3 Organisation de l'activité de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détermination des objectifs individuels et collectifs</li> <li>• Suivi de la réalisation des objectifs</li>   <li>• Communication avec son équipe</li>   <li>• Gestion des conflits</li> </ul>	<p>C1.3 Organiser l'activité de l'équipe en déterminant les objectifs individuels et collectifs en attribuant les missions et en validant le travail effectué afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p>C2.3 Communiquer régulièrement avec son équipe en faisant état des avancements, des points positifs et des pistes d'amélioration et en prenant en compte les demandes de l'équipe afin de fédérer autour d'un projet commun.</p> <p>C3.3 Gérer les relations interpersonnelles en choisissant le mode d'intervention adapté à la situation afin de prévenir et résoudre les conflits.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b>            Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur la réorganisation de l'activité d'une équipe, le candidat doit redéfinir les objectifs individuels et collectifs, attribuer les missions et valider le travail effectué.            Le candidat doit communiquer les avancements, les points positifs et les pistes d'amélioration.</p> <p><b>Jeu de rôle :</b>            Sur la base d'un scénario portant sur un conflit entre deux salariés, le candidat doit choisir le mode d'intervention adapté à la situation afin de résoudre le différend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif de la réorganisation de l'activité est explicité</li> <li>• Les objectifs individuels et collectifs déterminés permettent de clarifier les missions de chacun au regard de la réorganisation</li> <li>• Un contrôle du travail de l'équipe est organisé, des réajustements éventuels sont proposés</li>   <li>• Les avancements sont présentés</li> <li>• Les points positifs sont abordés</li> <li>• Les pistes d'améliorations sont exposées et impliquent les membres de l'équipe</li> <li>• Les avis/demandes des membres de l'équipes sont prises en compte</li>   <li>• La posture du candidat est impartiale</li> <li>• Les parties sont incitées à mettre leurs intérêts en avant</li> <li>• La nature du conflit est reformulée</li> <li>• Des critères d'évaluation objectifs de la situation sont déterminés</li> <li>• Le mode d'intervention est adapté à la situation, l'impact du conflit est minimisé</li> </ul>
<p>A2.3 Evaluation des compétences de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic de la performance de l'ensemble des membres de l'équipe</li> <li>• Identification des axes de développement des compétences</li> </ul>	<p>C4.3 Evaluer la performance de chaque membre de son équipe à l'aide d'outils et méthodes dédiés afin d'identifier les besoins de montée en compétence.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b>            Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur l'évaluation des compétences d'un membre de l'équipe le candidat devra préparer un entretien afin d'identifier les évolutions du collaborateur et les axes de montée en compétence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La grille d'évaluation du candidat est analysée</li> <li>• Un point sur l'atteinte des objectifs fixés est réalisé</li> <li>• Des axes de montées en compétences sont déterminés, le projet professionnel du collaborateur est pris en compte</li> </ul>

## BLOC OPTIONNEL 4 : Assurer la gestion de la chaîne d'approvisionnement de l'entité

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>A1.4 Diagnostic de la performance de la gestion de la chaîne d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse des moyens et méthodes de gestion</li> <li>• Identification des causes de dysfonctionnement</li> </ul>	<p>C1.4 Evaluer la performance de la chaîne d'approvisionnement en analysant les moyens et méthodes de gestion et en identifiant les causes des éventuels dysfonctionnements afin d'expliquer leur incidence sur les résultats.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant le diagnostic de performance d'une chaîne d'approvisionnement, le candidat doit analyser les moyens et méthodes de gestion afin d'expliquer leur incidence sur les résultats. Le candidat doit également identifier les éventuels dysfonctionnements et expliciter leur cause.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les objectifs du diagnostic de performance sont déterminés</li> <li>• La démarche de diagnostic est méthodique, le choix de la méthode est justifié (méthode ABC, diagramme d'Ishykawa ou diagramme de cause à effets, ...)</li> <li>• Les incidences sur la performance de la chaîne des moyens et méthodes de gestion sont évaluées</li> <li>• Les dysfonctionnements éventuels sont identifiés, leur cause est explicitée</li> </ul>
<p>A2.4 Contribution à l'évolution de la politique d'approvisionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévission de la future demande des consommateurs</li> <li>• Etude du rapport qualité des produits et des services/prix</li> <li>• Planification des commandes et des stocks</li> </ul>	<p>C2.4 Contribuer à l'évolution de la politique d'approvisionnement en s'appuyant sur une étude du rapport qualité/ prix et sur une prévision de la future demande des consommateurs afin d'optimiser la chaîne d'approvisionnement et les stocks.</p>	<p><b>Etude de cas :</b> Sur la base d'une étude de cas d'entreprise, le candidat doit proposer une évolution de la politique d'approvisionnement. Il doit ainsi prévoir la future demande des consommateurs, réaliser une étude du rapport qualité/prix des produits et services, et proposer une planification des stocks et un planning de passation des commandes répondant aux besoins identifiés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'historique des ventes clients est analysé, les habitudes d'achats de la clientèle sont caractérisées. Une prévision de la demande client est élaborée au regard de ces facteurs.</li> <li>• Une étude du rapport qualité/prix des produits et/ou services est argumentée, les préconisations proposées par le candidat permettent d'optimiser rentabilité et qualité de l'offre</li> <li>• Le planning des commandes proposé répond aux prévisions de ventes déterminées</li> <li>• Une proposition de dimensionnement des stocks est argumentée au regard de l'évolution de la politique d'approvisionnement</li> </ul>
<p>A3.4 Gestion de l'approvisionnement et des stocks</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi des commandes en cours</li> <li>• Organisation de la réception et du contrôle des produits</li> <li>• Contrôle des stocks</li> </ul> <p>• Gestion des fournisseurs</p>	<p>C3.4 Assurer la gestion de l'approvisionnement en contrôlant le planning des commandes, en organisant la réception et le contrôle des produits livrés afin d'assurer le niveau des stocks permettant d'assurer la continuité des activités de l'entité.</p> <p>C4.4 Assurer la gestion des fournisseurs en les sélectionnant et en évaluant leurs prestations à l'aide d'indicateurs de performance afin d'identifier les axes d'amélioration.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur la gestion de l'approvisionnement et des stocks, le candidat doit assurer le suivi des commandes en cours, organiser la réception et le contrôle des produits livrés. Le candidat doit également contrôler le niveau des stocks.</p> <p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur la gestion des fournisseurs, le candidat doit les sélectionner, évaluer leur prestation et identifier les axes d'amélioration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le planning des commandes est contrôlé, le cas échéant les retards sont identifiés et les relances auprès des fournisseurs/transporteurs sont réalisées</li> <li>• Les procédures de réception des produits sont contrôlées, la conformité entre l'attendu et la livraison réelle est vérifiée</li> <li>• Des indicateurs de surveillance des stocks sont implémentés et permettent de garantir un niveau de stock suffisant afin d'assurer la continuité de l'activité</li> <li>• La sélection du fournisseur est basée sur une comparaison entre les fournisseurs potentiels selon les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le rapport qualité-prix des marchandises</li> <li>○ Les délais de paiement accordés</li> <li>○ La réputation de l'entreprise</li> </ul> </li> <li>• La prestation du fournisseur est évaluée selon des indicateurs de suivi (délais de livraison moyens, respect des délais, réactivité en cas de problème technique, ...). La capacité du fournisseur à répondre au niveau d'exigence est mesurée.</li> <li>• Des axes d'amélioration sont argumentés auprès du fournisseur</li> </ul>

## BLOC OPTIONNEL 5 : Contribuer au développement financier d'une entité

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p>A1.5 Analyse de la situation financière de l'entité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification de l'évolution du chiffre d'affaire</li> <li>• Mesure de l'évolution des bénéfices et des pertes</li> <li>• Identification de l'état du financement : le ratio capitaux propres/endettement global</li> <li>• Identification d'axes d'amélioration</li> </ul>	<p>C1.5 Participer au diagnostic de la santé financière de l'entité en mesurant l'évolution du chiffre d'affaire, des bénéfices et des pertes afin d'identifier les axes potentiels d'amélioration.</p>	<p><b>Étude de cas :</b> Sur la base d'un cas d'entreprise le candidat devra diagnostiquer sa santé financière et proposer les axes potentiels d'amélioration.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des indicateurs d'analyse sont déterminés leur choix est justifié</li> <li>• L'évolution du chiffre d'affaire est mesurée</li> <li>• L'évolution des bénéfices et/ou des pertes est mesurée</li> <li>• Le ratio capitaux propres/endettements global est analysé</li> <li>• Des axes d'amélioration sont proposés et argumentés</li> </ul>
<p>A2.5 Participation au choix des projets d'investissement de l'entité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détermination des critères d'évaluation des projets selon les objectifs de l'entité</li> <li>• Identification des projets les plus rentables</li> </ul>	<p>C2.5 Participer à l'identification les opportunités de projets d'investissement les plus rentables pour l'entité en s'appuyant sur des critères d'évaluation afin de contribuer au développement financier de la structure.</p>	<p><b>Étude de cas :</b> Sur la base de plusieurs projets d'investissement, le candidat doit évaluer chaque projet en s'appuyant sur la détermination de critères d'évaluation afin d'identifier le plus rentable pour la structure. Il doit argumenter son choix lors d'une présentation orale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les critères d'évaluation sont déterminés dans le respect des orientations stratégiques de l'entité</li> <li>• Une classification des projets est proposée selon leur nature et leur objectif.</li> <li>• Une cartographie exhaustive des risques et des opportunités de chaque projet est élaborée</li> <li>• La rentabilité des différents projets à court, moyen et long termes est mesurée</li> <li>• Le choix du projet retenu est présenté et argumenté sur la base des éléments précités.</li> </ul>
<p>A3.5 Analyse d'opportunité d'une entrée sur un nouveau marché financier</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification du cadre réglementaire</li> <li>• Etude des objectifs de l'entrée sur le marché</li> <li>• Analyse des caractéristiques du nouveau marché</li> <li>• Analyse des risques et des avantages</li> </ul>	<p>C3.5 Analyser l'opportunité d'une entrée sur un nouveau marché dans le respect de la législation en vigueur en s'appuyant sur une étude des objectifs, sur une analyse du marché, des avantages et des risques afin d'informer sa hiérarchie.</p>	<p><b>Étude de cas :</b> Sur la base d'une étude cas portant sur des marchés financiers, le candidat doit choisir parmi plusieurs marchés en analysant l'opportunité d'y entrer. Le candidat doit ainsi expliciter le cadre réglementaire, analyser les caractéristiques des différents marchés et identifier les risques et les opportunités associés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différents marchés financiers sont analysés, leurs particularités et leur cadre réglementaire sont explicités</li> <li>• Une cartographie exhaustive des risques et des opportunités de chaque marché financier est établie</li> <li>• Le choix de la cible est argumenté</li> </ul>

## BLOC OPTIONNEL 6 : Contribuer au développement commercial et marketing d'une entité

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	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
A1.6 Diagnostic de la performance/situation commerciale de l'entité <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse du marché</li> <li>Étude de l'offre de l'entité</li> <li>Identification de la structure des ventes</li> <li>Examen des méthodes de ventes utilisées</li> <li>Analyse des supports de distribution</li> </ul>	C1.6 Diagnostiquer la situation commerciale de l'entité en s'appuyant sur une analyse du marché, de l'offre de l'entité, des méthodes de vente utilisées et des modes de distribution afin de positionner l'entité dans son environnement.	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur le diagnostic de la situation commerciale d'une entreprise, le candidat doit mener une étude de l'offre, une étude du marché et une analyse des méthodes de vente et des modes de distribution utilisés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'offre de l'entreprise est explicitée</li> <li>Le marché cible est étudié, la concurrence est identifiée</li> <li>La structure des ventes est analysée</li> <li>Les méthodes de ventes sont évaluées, les critères retenus pour l'évaluation sont argumentés</li> <li>Les canaux distributions sont identifiés, leur performance est évaluée au regard des objectifs poursuivis, du marché et de la cible client</li> </ul>
A2.6 Proposition d'une offre de produits et/ou services en réponse aux besoins du marché <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse des comportements et besoins des consommateurs</li> <li>Positionnement du produit et/ou du service, détermination du prix</li> <li>Détermination des canaux de distribution</li> </ul>	C2.6 Proposer une offre de produits et de services en s'appuyant sur une analyse des comportements et besoins des consommateurs, en positionnant l'offre et en déterminant les modes de distribution afin de contribuer au développement commercial de l'entité.	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur une nouvelle offre de produits, le candidat doit analyser les comportements et les besoins du marché cible et positionner l'offre en conséquence. Dans un second temps, le candidat doit déterminer le prix et les canaux de distribution pertinents au regard des objectifs et du marché cible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des indicateurs d'analyse des comportements clients sont déterminés, leur choix est argumenté, le besoin des consommateurs est formalisé</li> <li>L'environnement concurrentiel est analysé, le positionnement de l'offre est argumenté en conséquence</li> <li>L'offre de produits répond aux besoins des consommateur</li> <li>Les canaux de distribution choisis sont pertinents au regard des objectifs et du marché cible, leur choix est argumenté</li> </ul>
A3.6 Négociation commerciale dans le respect de la stratégie de l'entité <ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des objectifs de la négociation</li> <li>Préparation d'arguments</li> <li>Application de méthodes de négociation</li> </ul>	C3.6 Négocier les aspects commerciaux avec les parties en présence en faisant valoir des arguments tangibles, en tentant d'obtenir une contrepartie face à toute concession afin de trouver un accord favorable pour l'entité.	<p><b>Mise en situation professionnelle :</b> Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle portant sur la vente d'un produit auprès d'un professionnel, le candidat doit négocier les aspects commerciaux en faisant valoir des arguments tangibles. Il doit adapter sa posture à la situation et au produit/service proposé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les objectifs de la négociation sont identifiés</li> <li>Des arguments tangibles sont préparés</li> <li>La posture est adaptée à la situation et au produit/service proposé</li> <li>Face aux concessions, des contreparties sont demandées</li> </ul>