



## Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation du diplôme d'enseignement supérieur en management international (MBA in IM) – 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. »

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES Identifie les compétences et connaissances, y compris transversales	REFERENTIEL D'EVALUATIONS définit les critères et modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p><b>Bloc 1 - Stratégie d'entreprise</b></p> <p>Proposer une stratégie et les actions associées en considérant l'ensemble des parties prenantes.</p>	<p>Effectuer une étude du positionnement stratégique de l'organisation pour identifier son positionnement sur le marché</p> <p>Solliciter les parties prenantes et implications pour bâtir un plan stratégique</p> <p>Proposer les orientations stratégiques adaptées</p>	<p><b>Company Consultancy Project 1</b> : réalisation d'un projet de conseil en milieu organisationnel de niveau stratégique et intégrant les points de vue des différentes parties prenantes internes et externes à l'organisation. Ce projet, basé sur une problématique réelle d'entreprise, donne lieu à une présentation devant un jury comprenant l'entreprise ou le donneur d'ordre.</p>	<p>Pertinence du diagnostic et des recommandations (qualité des données recueillies, impact stratégique, nature intégrative des solutions proposées,)</p> <p>Prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes dans le cadre de la présentation des recommandations liées au projet proposé.</p>

	<p>Identifier et allouer les ressources pour le développement stratégique de l'activité</p> <p>Evaluer l'impact des décisions stratégiques proposées</p>		<p>Identification d'indicateurs d'impact pertinents et adaptés</p> <p>Qualité de la coordination avec l'entreprise qui héberge le projet</p> <p>Qualité de la présentation</p>
<p><b>Bloc 2 - Gestion transversale et opérationnelle</b></p> <p>Gérer les organisations de façon à intégrer toutes ses fonctions et à assurer les opérations dans un contexte local et/ou international.</p>	<p>Identifier les problématiques de gestion en lien avec le contexte national et international</p> <p>Gérer et développer une activité dans des environnements complexes et internationaux</p> <p>Appliquer des techniques de management transversal et opérationnel en intégrant toutes les fonctions de l'entreprise (Finance, marketing, management, production, direction, etc.)</p> <p>Intégrer les enjeux économiques et sociétaux des organisations dans un plan d'action opérationnel</p>	<p><b>Jeu d'entreprise</b> (Customer value Challenge) : dans le cadre d'une simulation d'entreprise en équipe, il s'agit d'opérer en tant que dirigeant d'une entreprise et de proposer des solutions en tenant compte du contexte national et international et de chaque fonction de l'entreprise.</p> <p>Projet de conseil portant sur des problématiques spécifiques de gestion et de responsabilité sociale</p>	<p>Rigueur et profondeur dans l'analyse des problématiques (présence et pertinence des données, maîtrise des méthodes adéquates et des outils, utilisation des études préalables)</p> <p>Élaboration des diagnostics intégrant les différentes fonctions et domaines de l'organisation.</p> <p>Nature multidimensionnelle des solutions proposées</p> <p>Pertinence des recommandations (impact stratégique, nature intégrative des solutions proposées)</p>
<p><b>Bloc 3 - Méthodologie et compétences analytiques</b></p>	<p>Sélectionner les données et informations nécessaires à la prise de décision</p> <p>Mettre en place une analyse critique sur les besoins des différentes parties prenantes</p>	<p><b>Company Consultancy Project 2</b> : réalisation d'un projet de conseil réel en milieu organisationnel de niveau stratégique et intégrant les points de vue</p>	<p>Pertinence du diagnostic et des recommandations (qualité des données recueillies, impact stratégique, nature</p>

<p>Maîtriser et appliquer des méthodologies pertinentes dans le but d'effectuer des analyses approfondies et résoudre des problèmes des organisations</p>	<p>Élaborer des recommandations face aux problèmes des organisations</p> <p>Identifier les ressources spécifiques, transversales, internes et externes nécessaires à la mise en place de solutions novatrices</p>	<p>des différentes parties prenantes internes et externes à l'organisation. Ce projet, basé sur une problématique réelle d'entreprise, donne lieu à une présentation devant un jury comprenant l'entreprise ou le donneur d'ordre.</p>	<p>intégrative des solutions proposées,)</p> <p>Prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes dans le cadre de la présentation des recommandations liées au projet proposé.</p> <p>Identification d'indicateurs d'impact pertinents et adaptés</p> <p>Qualité de la coordination avec l'entreprise qui héberge le projet</p> <p>Qualité de la présentation</p>
<p><b>Bloc 4 - Développement du leadership et gestion des équipes</b></p> <p>Agir en tant que leader et appliquer des processus de travail en équipe pour accroître la performance.</p>	<p>Identifier les conséquences positives et négatives des différents styles de leadership</p> <p>Diriger des organisations et des personnes</p> <p>Soutenir et développer l'engagement des parties prenantes</p> <p>Développer un code de comportement professionnel adapté à des situations complexes</p> <p>Mettre en œuvre des processus de travail en équipe pour augmenter la performance</p>	<p><b>Etude de cas</b> : l'analyse individuelle d'un cas réel permet de comprendre l'importance du leadership stratégique et éthique dans un environnement de travail complexe et international.</p>	<p>Pertinence de la présentation de l'organisation et de ses enjeux</p> <p>Identification pertinente du style de leadership</p> <p>Diagnostic des différents styles de leadership et de leurs conséquences</p> <p>Pertinence des recommandations élaborées (degré d'applicabilité, impact stratégique, respect de la dimension éthique humaine, organisationnelle et sociale)</p>

			Le jury donne une évaluation sur la coopération et sur l'efficacité de la réponse apportée par l'équipe.
<p><b>Bloc 5 - Ethique et Responsabilité Sociale de l'Entreprise</b></p> <p>Proposer et insuffler des politiques éthiques et responsables pour la gestion durable des organisations.</p>	<p>Etudier les enjeux sociétaux des organisations afin de garantir leur pérennité</p> <p>Élaborer des business models durables pour le développement de l'activité en lien direct avec les tendances des marchés</p> <p>Proposer une politique éthique et responsable dans et assurer sa diffusion</p> <p>Prendre des décisions en tenant compte de la responsabilité sociale de l'organisation</p>	<p>Réalisation d'un <b>projet de conseil</b> au sein d'une organisation réelle portant sur des problématiques spécifiques de gestion et de responsabilité sociale</p> <p><b>Cours Ethics and Social Responsibility</b></p>	<p>Essai individuel sur les aspects CSR présents au sein de l'organisation.</p> <p>Diagnostic et formulation de recommandations</p> <p>Appréhension claire des principaux éléments à retenir en termes de CSR dans le contexte spécifique du projet et en général</p>