

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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<u>BLOC 1. Définir et conduire la stratégie de développement durable de l'organisation</u>			
A1. Conduite d'un diagnostic développement durable - Réalisation d'un état des lieux - Analyse des données - Identification des axes de progrès	C1. Piloter un état des lieux de l'implication de l'entreprise dans le développement durable, en analysant des données pour établir un diagnostic et identifier des axes de progrès	E1. Cas fictif d'entreprise, portant sur l'établissement de recommandations stratégiques et de la planification d'actions prioritaires en matière de développement durable, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C1 – C2)	- Précision de l'analyse des données fournies sur la durabilité de l'entreprise (C1) - Justesse du diagnostic développement durable et des priorités dégagées (C1)
	C2. Recommander un programme d'actions spécifiques, pour construire la stratégie de développement durable de l'organisation		- Justification des besoins de l'entreprise en matière de Développement Durable (C2) - Identification et prise en compte des attentes des parties prenantes (C2)
A2. Elaboration de programmes stratégiques de développement durable - Sélection des indicateurs - Rédaction d'un plan d'actions avec indicateurs - Formalisation de recommandations stratégiques			

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

			-Pertinence des priorités préconisées dans la planification des actions et des recommandations(C2)
A3. Intégration de l'environnement et la lutte contre le changement climatique dans la stratégie de l'organisation -Réalisation du bilan carbone -Réduction des émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise	C3. Analyser l'impact environnemental de l'organisation en réalisant un bilan carbone pour adapter la stratégie Développement durable et réduire les émissions de gaz à effet de serre	E2. Mise en situation professionnelle reconstituée d'1h30 qui pourra proposer un calcul d'émissions de gaz à effet de serre, une analyse d'un profil d'émissions (C3)	- Justesse du calcul de l'empreinte carbone de l'organisation (C3) -Bonne identification du profil d'émission de (C3)

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
BLOC 2 : Piloter une démarche RSE dans l'activité de l'organisation			
<p>A1. Elaboration de la démarche RSE de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification des parties prenantes - Application de la norme ISO 26000 - Formulation de valeurs et de pratiques responsables 	<p>C4. Déployer la méthodologie de la norme ISO 26000 en identifiant des parties prenantes, des valeurs et des pratiques responsables pour formaliser la démarche RSE de l'organisation</p>	<p>E3. Mise en situation professionnelle reconstituée, portant sur le déploiement et l'évaluation de la norme ISO 26 000, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C4).</p>	<p>-Justesse des arguments apportés et justifiés pour la démarche ISO 26000 proposée (C4)</p> <p>-Cohérence de la démarche pour appliquer l'ISO 26 000 aux spécificités de l'organisation (C4)</p>
			<p>A2. Pilotage du reporting RSE</p> <ul style="list-style-type: none"> -Analyse des données collectées -Coordination des services impliqués pour l'établissement du reporting extra-financier (non intégré ou intégré) -Consolidation des données recueillies

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A3. Développement de stratégies financières responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> -Analyse des possibilités de mise en place d'instruments de finance solidaire -Recherche et sélection d'instruments financiers responsables appropriés -Participation à la création d'instruments financiers dédiés 	<p>C6. Développer des stratégies financières, en recommandant des outils financiers socialement responsables, pour améliorer la responsabilité de l'entreprise tout en préservant sa rentabilité</p>	<p>E5. Cas fictif d'entreprise portant sur la création et/ou l'utilisation d'instruments de finance solidaire, en vue de développer des stratégies financières responsables, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C6).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Bonne identification des outils financiers concernés et de l'utilisation qui peut en être faite (C6) -Respect des objectifs de rentabilité (C6)
<p>A4- Coordination des activités environnementales des différents départements de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordination des analyses environnementales et des études d'impact - Adaptation globale de l'entreprise aux nouvelles contraintes environnementales 	<p>C7. Mettre au point des organisations de travail au sein de l'entreprise en coordonnant les équipes pour garantir l'exercice global de ses activités environnementales</p>	<p>E6. Cas fictif d'entreprise portant sur la mise en place d'une organisation transverse pour traiter les questions environnementales au sein d'une entreprise, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C7).</p>	<p>Identification des blocages vis-à-vis du processus de traitement transverse des questions environnementales (C7)</p> <p>Effectivité de la transversalité et de l'opérationnalité des solutions proposées en matière de traitement des questions environnementales (C7)</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
BLOC 3 Concevoir un système de management responsable pour mettre en œuvre les projets de Développement durable de l'organisation			
<p>A1. Pilotage du changement en DD et gestion des oppositions</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identification des freins au changement -Mesure de la motivation -Proposition de solutions adaptées 	<p>C8. Modifier les comportements des collaborateurs, en gérant les blocages et les outils de motivations, pour faciliter la transformation de l'entreprise dans le sens du développement durable</p>	<p>E7. Cas fictif d'entreprise, portant sur la gestion du changement, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C8).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Les freins au changement sont listés et priorisés (C8) - Pertinence des outils d'évaluation de la motivation des équipes (C8) -Bonne adaptation des solutions proposées au contexte et au changement en DD à opérer dans l'entreprise (C8)
<p>A2. Mobilisation des équipes de l'entreprise et des partenaires externes dans la mise en œuvre d'une politique de Développement durable</p> <ul style="list-style-type: none"> -Analyse des réticences et risques existants -Sensibilisation et formation au développement durable 	<p>C9. Orienter l'action des équipes, en développant des méthodes de travail spécifiques, pour mettre en œuvre une démarche collective de développement durable</p>	<p>E8. Etude de documents d'entreprise, concernant les systèmes de management, visant à proposer des solutions pour optimiser la mobilisation des équipes dans le sens du développement durable, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C9).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Justesse de l'analyse de la dynamique de développement durable existante, avec un paramétrage des risques bien cerné (C9) -Adéquation des outils de sensibilisation et de formation proposés aux objectifs de mobilisation en faveur du développement durable (C9)

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>A3. Déploiement des pratiques de management responsable</p> <ul style="list-style-type: none">-Identification de leviers pour faciliter la transition-Elaboration d'un plan de formation des managers et d'un plan de sensibilisation des équipes aux principes de la responsabilité sociale et du management participatif	<p>C10. Fédérer les équipes, en appliquant les principes du management responsable, pour se conformer aux principes du développement durable et de la RSE</p>	<p>E9. Mise en situation professionnelle portant sur la mise en application des concepts et outils du management responsable lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C10)</p>	<ul style="list-style-type: none">- Cohérence des attitudes et comportements managériaux préconisés, avec les impératifs du développement durable (C10)- Caractère opérationnel des outils de management responsable proposés pour motiver et fidéliser les équipe (C10)
--	---	---	---

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
<u>BLOC 4 : Affirmer la dimension sociale de la démarche RSE de l'organisation</u>			
<p>A1. Formalisation et communication des valeurs de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> -Coordination de groupes de travail sur l'identification des valeurs de l'entreprise -Formalisation de ces valeurs dans un document éthique -Diffusion de ces valeurs -Evaluation de l'adéquation des comportements des salariés et des activités de l'entreprise avec ces valeurs 	<p>C11. Identifier et diffuser les valeurs essentielles de l'entreprise, en formalisant un document éthique, pour développer l'approche sociale de celle-ci</p>	<p>E10. Mise en situation professionnelle reconstituée, portant sur la mise en place d'un document éthique responsable, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exactitude du diagnostic des risques et des opportunités éthiques (C11) - Efficacité de la démarche utilisée pour identifier les valeurs (C11) - Rigueur dans la rédaction d'un document éthique RSE (C11) - Pertinence des propositions faites pour animer, diffuser et évaluer le document éthique (C11)
			<p>A2. Contribution à la politique de ressources humaines de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identifier l'éventuelle applications par l'entreprise de critères de différenciation prohibés par la loi (ex. discrimination des personnes handicapées) -Elaborer un projet diversité -Sélectionner des indicateurs sociaux

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

<p>-Organiser des actions de sensibilisation des salariés</p>			<p>-Respect des étapes de construction d'un projet diversité (C12)</p>
<p>A3. Organisation d'actions solidaires -Collecte d'éléments sur les éventuelles actions solidaires déjà existantes ou projetées -Identification et contractualisation de partenariats adaptés avec le monde associatif et des ONG</p>	<p>C13. Accompagner des actions solidaires, en favorisant les initiatives des collaborateurs, pour valoriser le capital humain de l'entreprise</p>	<p>E12. Mise en situation reconstituée, portant sur l'accompagnement par l'entreprise d'actions solidaires, et les types de partenariats pouvant être mis en place, lors d'une épreuve écrite d'1H30 (C13)</p>	<p>-Sélection d'actions solidaires adaptées et à impact (C13)</p> <p>-Identification de partenariats susceptibles d'être mis en œuvre pour mener à bien les actions solidaires (C13)</p> <p>-Faisabilité des mesures d'accompagnement par l'entreprise des actions solidaires (C13)</p>

- Pour valider le titre, les modalités suivantes sont indispensables :

• Rendu d'un document écrit et Soutenances devant un jury composé d'un professionnel et d'un membre de l'équipe pédagogique :

– **Dossier de Mémoire** Professionnel de management

Le mémoire est un travail de réflexion, d'analyse, de synthèse et de prospective.

Il s'agit d'analyser « une problématique liée à l'entreprise » (dysfonctionnement, axes d'amélioration, axes de développement...) et de proposer des recommandations applicables à l'entreprise d'accueil.

- Le mémoire doit comporter 3 parties :

- Etat des lieux et présentation du contexte
- Analyse et justification de la problématique

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

- Formulation de recommandations (argumentées, concrètes, réalisables et chiffrées).

La thématique choisie doit être en lien avec la formation suivie par l'étudiant et ne doit pas être traitée dans le cadre de ses missions d'alternance.

Il ne s'agit pas de décrire les missions en entreprise mais de faire une analyse et des recommandations pour l'avenir.

Le mémoire professionnel sera soutenu oralement devant un jury.

- **Bilan d'activité professionnelle.** L'apprenant est invité à prendre du recul par rapport à ses pratiques et à expliquer comment il a mobilisé ses ressources et ses compétences pour mener à bien les missions confiées par l'entreprise.

Ce sont des soutenances de 30 minutes, se déroulant dans les locaux de l'organisme de préparation du titre devant 2 membres de jury (un membre de l'équipe pédagogique du titre délivré et un professionnel de la gestion d'entreprise).

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE