

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 de compétences n°1 : Intégrer la Direction Juridique à la stratégie d'entreprise			
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> o Analyse stratégique à travers l'utilisation de différents outils (ie: SWOT, PESTEL, Matrice de Porter & Kosh, Arbre de décision, Cartographie des valeurs) o Réalisation d'un planning stratégique o Vérification de la cohérence du planning stratégique avec les lois en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> - C1 Proposer des axes de développement stratégiques en maîtrisant les outils d'analyse stratégique et de planning stratégique en cohérence avec les recommandations des lois en vigueur afin de contribuer à la définition de la mission de l'entreprise 	Réalisation d'une étude de cas s'appuyant sur des données réelles (marchés, concurrence, historique de l'organisation, ses ressources, ses avantages compétitifs) avec pour objectif de réaliser un planning stratégique et faire des préconisations stratégiques ainsi qu'un descriptif des outils de pilotage souhaitables	<ul style="list-style-type: none"> - Un planning stratégique est mis en place avec des préconisations stratégiques adéquates et des indicateurs de performance pertinents par rapport aux données réelles fournies dans l'étude de cas. - Les outils d'analyse stratégiques (ie: SWOT, PESTEL, Matrice de Porter & Kosh, Arbre de décision, Cartographie des valeurs) sont utilisés de façon adéquate vis-à-vis du cas proposé pour l'élaboration des préconisations stratégiques.
<ul style="list-style-type: none"> - Pilotage de la stratégie de la Direction Juridique intégrée à la stratégie de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> o Sélection des indicateurs de performance financiers, commerciaux, sociaux et environnementaux o Elaboration du planning stratégique de la Direction Juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - C2 Elaborer un planning stratégique pour la Direction Juridique en sélectionnant les indicateurs de performance financiers, commerciaux, sociaux et environnementaux afin de permettre de suivre les choix stratégiques de l'entreprise 		

<ul style="list-style-type: none"> - Activité de conseil de l'entreprise sur des problématiques juridiques stratégiques (propriété intellectuelle, ententes et concentrations, modes alternatifs de résolution de conflit, globalisation du droit, risque pénal...) - Anticipation et mise en place de solutions juridiques adaptées 	<ul style="list-style-type: none"> - C3 Conseiller l'entreprise dans la définition de sa stratégie en prenant en compte des problématiques juridiques stratégiques afin de lui permettre de mieux anticiper et gérer les solutions à mettre en place 		<ul style="list-style-type: none"> - Des solutions juridiques stratégiques adéquates vis-à-vis de la problématique explorée sont proposées.
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à la gestion financière des activités bilancielle de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> o Interprétation des comptes de l'entreprise o Réalisation d'une analyse financière o Contribution à l'identification des options stratégiques possibles (par ex: modification du capital, prise de participation, M&A, cessions d'actifs, investissements) 	<ul style="list-style-type: none"> - C4 Réaliser une analyse financière en interprétant les comptes de l'entreprise à l'aide de ratios appropriés dans le but de contribuer à identifier les options stratégiques possibles 	<p>Exercices d'application à partir de données comptables réelles d'entreprises présentant des situations financières différentes en vue d'éclairer les décisions stratégiques appropriées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une analyse de bilan est effectuée de manière à apprécier la juste valeur patrimoniale (de l'actif net aux capitaux propres) de l'entreprise, sa solvabilité e son niveau d'indépendance financière - Des préconisations d'amélioration ou d'optimisation de la situation bilancielle de l'entreprise sont formulées conformément à l'analyse de bilan faite et en adéquation avec les données comptables fournies.
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion budgétaire (gestion des recettes, dépenses et investissements) de la Direction Juridique en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise : mise en œuvre d'outils de suivi et de contrôle budgétaire (ex : tableau de bord) 	<ul style="list-style-type: none"> - C5 Définir une politique de gestion budgétaire de la Direction Juridique en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise à partir des données propres à son activité dans le but de maîtriser dans le temps les recettes, les dépenses et les investissements s'y rapportant 	<p>Réalisation d'une étude de cas où il est demandé de faire une proposition de tableau de bord et des recommandations pratiques de gestion budgétaire</p>	<p>Sur la base des données de l'étude de cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une politique de gestion budgétaire en adéquation avec la stratégie globale de l'entreprise est proposée

	<ul style="list-style-type: none"> - C6 Elaborer un tableau de bord d'exploitation à partir d'indicateurs cohérents avec la politique de gestion budgétaire de la Direction Juridique définie, dans le but de permettre un pilotage budgétaire efficace 		<ul style="list-style-type: none"> - des outils de suivi et de contrôle budgétaire sont construits et mis en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> - Définition d'une politique et d'un agenda RSE : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifications des enjeux et des priorités de l'entreprise en termes de politique sociale et environnementale responsable et durable ○ Définition des objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre en matière de RSE ○ Définition des indicateurs de suivi : Social (ex : diversité, turnover, développement RH) Sociétal (ex: actions pro bono locale) Environnemental (ex: Empreinte carbone) - Pilotage d'une politique RSE : <ul style="list-style-type: none"> ○ Coordination et animation des équipes et groupes de projet RSE ○ Formalisation des aspects techniques, financiers et humains de la politique RSE 	<ul style="list-style-type: none"> - C7 Identifier les enjeux, les contraintes et les opportunités (légales, organisationnelles et techniques) pour l'entreprise dans le but de hiérarchiser les priorités d'une politique sociale et environnementale responsable et durable - C8 Définir une politique et son agenda RSE en précisant les objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre ainsi que les indicateurs de suivi - C9 Animer une politique RSE en formalisant les aspects techniques, financiers et humains et en coordonnant les équipes et groupes projets dédiés dans le but de sensibiliser le corps social 	<p>Réalisation d'un travail de réflexion en sous-groupes d'un projet RSE sur la base d'une étude de cas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des arguments en faveur d'une politique RSE sont développés de façon pertinente à partir des données de l'étude de cas - Un agenda et des objectifs RSE adéquats au contexte du cas sont proposés - Le candidat formule des préconisations adéquates au contexte, en matière d'animation d'une politique RSE (critères techniques, financiers et humains) et de gestion des équipes dédiées

Bloc de compétences n°2 : Mobiliser les équipes juridiques et prendre la parole efficacement en situation professionnelle

<ul style="list-style-type: none"> - Exercice du leadership : <ul style="list-style-type: none"> o Mobilisation des équipes juridiques et des partenaires de l'entreprise o Partage d'une vision en cohérence avec la « raison d'être » de l'entreprise o Contribution à la création des conditions humaines et organisationnelles nécessaires à motiver les équipes juridiques à atteindre les objectifs opérationnels et stratégiques de l'entreprise o Prise de décision créative et avisée prenant en compte tous les facteurs en jeu (ex: temporalité, rentabilité, RSE, DD) o Mise en place de compromis appropriés face à la variété des intérêts divergents des acteurs o Obtention de résultats économiques, sociaux et environnementaux ambitieux, estimables et durables 	<ul style="list-style-type: none"> - C10 Mobiliser les équipes juridiques et les partenaires de l'entreprise en partageant une vision en cohérence avec la « raison d'être » de l'entreprise et donnant un sens éthique à l'action collective tout en s'assurant que les conditions humaines et organisationnelles sont réunies pour que chacun puisse être motivé de contribuer à l'atteinte des objectifs opérationnels et stratégiques de l'entreprise - C11 Répondre aux arbitrages auxquels le dirigeant est régulièrement confronté, de façon créative et avisée en faisant des compromis appropriés face à la variété des intérêts divergents à prendre en compte, dans le but de servir de façon optimum la « raison d'être » de l'entreprise 	<p>Exercices critiques tirés de situation réelles ayant pour but d'encourager les participants à penser en visionnaire stratégique en développant une hauteur de vue et un sens pratique de leur rôle vis-à-vis de leurs équipes et des partenaires de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des idées fédératrices sont proposées dans le cadre d'un exercice de mobilisation d'équipes - Des projets enthousiasmants par leur aspects visionnaires, éthiques et cohérents avec les ressources de l'entreprise sont proposés dans le cadre d'un exercice de mobilisation d'équipe - L'intelligence relationnelle des situations est mise en œuvre pour prendre des décisions stratégiques adéquates vis-à-vis du contexte proposé dans l'exercice
<ul style="list-style-type: none"> - Animation de rencontres publiques ou d'événements collectifs (par ex : réunions professionnelles) <ul style="list-style-type: none"> o Définition d'un message percutant o Communication efficace du message à l'audience dans le respect des temps de parole impartis o Gestion des imprévus 	<ul style="list-style-type: none"> - C12 Animer une réunion professionnelle ou une rencontre publique en définissant un message percutant et en respectant le temps imparti afin de communiquer efficacement un message à une audience sans être déstabilisé par les imprévus 	<p>Exercices pratiques d'improvisation en groupe et sous-groupes avec simulation de réunions professionnelles ou de pitch d'un projet porté par la Direction Juridique. Ces simulations peuvent être inspirées de situations réellement vécues par les participants. Le candidat doit gérer les imprévus, les réactions et les remarques de l'auditoire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le candidat communique de façon claire et argumentée - Le candidat n'est pas déstabilisé face à des situations imprévues - Le temps imparti est respecté

<ul style="list-style-type: none"> - Présentation publique d'un travail d'étude et de recherche concernant la Direction Juridique : <ul style="list-style-type: none"> o Elaboration d'une stratégie argumentaire o Adaptation de sa stratégie de présentation orale au public "cible" (par ex : Comex, Groupe de travail) o Choix et utilisation d'outils de présentations appropriés (cf: Tableau, Diapo, Vidéo) 	<ul style="list-style-type: none"> - C13 Elaborer une stratégie de présentation orale en fonction d'un public "cible" en travaillant tant sur le fond que sur la forme de la présentation afin de captiver l'auditoire 	<ul style="list-style-type: none"> - Exercices pratiques d'application des phases clés d'une présentation professionnelle (préparation, introduction, argumentation, conclusion) - Soutenance orale du mémoire professionnel (travail personnel d'étude et de recherche portant sur une problématique de portée stratégique) 	<ul style="list-style-type: none"> - Une stratégie de présentation pertinente par rapport au contexte et aux acteurs est définie : le candidat adapte la forme et le contenu de son exposé à son auditoire - Le choix des outils "supports" (tableaux, graphiques, diapositives, vidéos..) pour la présentation est adéquat vis-à-vis du contexte et du message à véhiculer - Le travail d'analyse est présenté de façon claire et défendu efficacement avec des arguments solides face aux questions de l'auditoire
<ul style="list-style-type: none"> - Négociation avec des partenaires de la Direction Juridique et médiation dans des situations délicates dans le but d'obtenir un accord (win-win) : <ul style="list-style-type: none"> - mise en œuvre d'une technique de négociation (par ex : "Getting to yes" d'Harvard) - mise en œuvre de différentes stratégies de négociation (compétitif et coopératif) 	<ul style="list-style-type: none"> - C14 Négocier avec un partenaire en utilisant la technique de négociation adéquate au contexte, en développant son aisance argumentaire et son efficacité oratoire dans des situations délicates pour susciter l'intérêt et l'adhésion de son interlocuteur et obtenir un accord 	<p>Exercices pratiques/simulations destiné(e)s à travailler différentes techniques et stratégies de négociation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les intérêts du partenaire sont identifiés et pris en compte pour la préparation de ses arguments de négociation - La situation est analysée et comprise - Des solutions créatives sont proposées pour parvenir à un accord avec le partenaire - Un accord satisfaisant entre des points de vue divergents est obtenu

Bloc de compétences n°3 : Manager une direction juridique et conduire le changement			
<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un diagnostic sociologique d'organisation: analyse du fonctionnement et des relations de pouvoir entre les acteurs de l'organisation (sociogramme) - Formulation de recommandations pour améliorer l'efficacité générale de l'organisation (cf: performance, fluidité, éthique, entraide, agilité) et faciliter un programme de conduite du changement 	<ul style="list-style-type: none"> - C15 Elaborer un diagnostic sociologique en réalisant un sociogramme à partir de l'analyse du fonctionnement et des relations de pouvoir entre les acteurs d'une organisation en vue de faire des propositions d'amélioration de l'efficacité générale de l'organisation et faciliter un programme de conduite du changement 	<p>Mise en application en sous-groupes en réalisant un diagnostic sociologique d'une organisation donnée, à partir d'entretiens individuels, et des recommandations d'amélioration en fonction du contexte (histoire, stratégie et ressources)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le fonctionnement réel de l'organisation présentée est identifié à l'aide des outils de la sociologie des organisation (cf: travaux de Crozier & Friedberg) - Une analyse sociologique pertinente est faite à partir des données fournies - Des préconisations destinées à faciliter la mise en œuvre d'un programme de conduite du changement au sein de l'organisation étudiée sont formulées en adéquation avec le contexte
<ul style="list-style-type: none"> - A partir du diagnostic sociologique, élaboration d'un pronostic de conduite du changement : <ul style="list-style-type: none"> o Mapping des différents scenarii envisageables (forces/faiblesses) o Choix de la meilleure stratégie de conduite de changement o Identification des zones de résistance au changement o Construction du plan d'actions à partir du scénario retenu o Identification des acteurs clés pour faciliter la transformation 	<ul style="list-style-type: none"> - C16 Choisir la meilleure stratégie possible pour conduire le changement en réalisant un mapping des différents scenarii envisageables dans le but de mettre en lumière leurs forces et leurs faiblesses respectives - C17 Repérer les zones de résistance au changement en cernant les problèmes d'ordre organisationnel, relationnel et psychologique dans le but de guider le plan d'actions - C18 Construire un plan d'actions à partir du scénario retenu en planifiant les étapes successives et en identifiant le rôle des acteurs clés dans le but de faciliter la transformation 	<p>Sur la base d'un diagnostic sociologique d'une organisation fourni, réalisation d'un cas pratique en sous-groupes ayant l'objectif de mettre en perspectives les différentes options possibles de mise en œuvre d'un projet de conduite du changement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La meilleure stratégie de conduite du changement a été sélectionnée par rapport au contexte et au diagnostic sociologique de l'organisation fourni - Les difficultés susceptibles d'empêcher, retarder ou saboter un plan de conduite du changement sont identifiées - Les modalités pratiques de mise en œuvre d'un pronostic sociologique de conduite du changement sont formalisées

<ul style="list-style-type: none"> - Innovation de la Direction Juridique à travers les nouveaux outils à disposition (LegalTechs, Legal Design...) - Digitalisation et automatisation des processus clé de la Direction Juridique (Contrat, Compliance, Contentieux, Corporate, Propriété Intellectuelle, Gestion de documents, Avocats, Knowledge Management, Gestion de projet) 	<ul style="list-style-type: none"> - C19 Impulser une dynamique d'innovation au sein de la Direction Juridique en digitalisant et automatisant les processus clé à travers l'adoption de LegalTechs et en définissant une politique de Legal Design afin d'améliorer l'efficacité de la Direction Juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un cas pratique de projet d'automatisation des tâches et des processus juridiques - Réalisation d'un cas pratique de mise en œuvre de la méthodologie Legal Design 	<ul style="list-style-type: none"> - Un diagnostic de maturité digitale du service juridique est réalisé de manière à permettre de proposer des actions de digitalisation ciblées - Des préconisations destinées à faciliter la mise en œuvre d'un projet de digitalisation du service juridique sont formulées de manière pertinente par rapport au contexte - Le Legal Design est mis en œuvre conformément à la méthodologie présentée
<ul style="list-style-type: none"> - Management d'un projet juridique complexe : <ul style="list-style-type: none"> o Définition d'une méthodologie de gestion du projet o Analyse des parties prenantes du projet o Définition des échéances du projet o Mise en place des outils de mesure du retour sur investissement du projet juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - C20 Manager un projet juridique complexe en définissant une méthodologie, en analysant le rôle des différentes parties prenantes et en établissant les échéances du projet afin de le mettre en œuvre tout en assurant un retour sur investissement mesurable 	<p>Réalisation d'une étude de cas permettant l'application des méthodes acquises de gestion de projet appliquée aux juristes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les méthodes de gestion de projet sont correctement appliquées au cas étudié : - le candidat identifie les enjeux, les objectifs et les parties prenantes du projet présenté dans le cas - un planning du projet est mis en place utilisant l'outil GANT et des mesures de suivi et d'évaluation du projet sont proposées

<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de la performance de la Direction Juridique : <ul style="list-style-type: none"> o Définition des indicateurs pour mesurer la valeur ajoutée de la Direction Juridique o Réalisation de tableaux de bord dynamiques o Optimisation des processus juridiques et des coûts de structure 	<ul style="list-style-type: none"> - C21 Mesurer la performance et la valeur ajoutée de la Direction Juridique en définissant des indicateurs pertinents et en réalisant des tableaux de bord dynamiques combinés à une cartographie des risques juridiques afin de rendre les processus juridiques plus efficaces et optimiser les coûts de structure 	<p>Réalisation d'un exercice pratique de définition d'indicateurs de performance pour sa propre Direction Juridique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les indicateurs de performance adéquats vis-à-vis de la situation de la Direction Juridique étudiée sont identifiés
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à la gestion de la conformité <ul style="list-style-type: none"> o Contribution à l'élaboration du programme de <i>compliance</i> de l'entreprise (anti-corruption, droit de la concurrence...) o Réalisation d'une cartographie des risques incluant les enjeux d'extraterritorialité du droit o Mise en sécurité des activités de l'entreprise o Protection des dirigeants du risque pénal 	<ul style="list-style-type: none"> - C22 Sécuriser l'activité de l'entreprise en contribuant à l'élaboration du programme de <i>compliance</i> de l'entreprise, en cartographiant les risques et prenant en compte les enjeux d'extraterritorialité du droit afin protéger les dirigeants du risque pénal 	<p>Réalisation de plusieurs "mini études de cas" destinées à illustrer les problèmes concrets de <i>compliance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des solutions pertinentes sont proposées pour gérer les problématiques de <i>compliance</i> présentées dans les mini études de cas
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de la diversité au sein de l'organisation et des équipes juridiques : <ul style="list-style-type: none"> o Analyse des aspects culturels en contexte professionnel à l'aide de grilles de lectures (ie : Geert Hofstede) o Management des relations professionnelles dans des environnements culturellement de plus en plus diversifiés o Gestion des conflits dans une équipe juridique multiculturelle o Intégration des personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - C23 Manager une équipe interculturelle et diversifiée en gérant les conflits à travers l'analyse de la prégnance des aspects culturels dans un contexte professionnel donné à l'aide des grilles de lecture proposées par Geert Hofstede et en intégrant les personnes en situation de handicap afin de garantir une dynamique collective pérenne 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeux de rôles mettant en scène des situations conflictuelles dont l'origine vient de tensions entre des personnes de cultures différentes - Exercices d'analyse de situation interculturelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Les aspects humains et organisationnels incriminés sont pris en compte dans la recherche de solutions de conflits d'origine interculturelle - Des solutions aux situations conflictuelles sont identifiées

<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des ressources humaines de la Direction Juridique : o Management d'une stratégie des ressources humaines en cohérence avec la stratégie globale o Définition d'un cadre de la gestion du capital humain (Administration et infrastructure, Changement et culture, Motivation et engagement des employés, Forces de proposition) o Pilotage et gestion des compétences et de l'employabilité de ses collaborateurs o Utilisation des outils de gestion RH appropriés (cf: entretiens annuels, "people reviews", 360, tests psychométriques, enquêtes sociales) o Elaboration d'un diagnostic (évolutions actuelles des compétences) et un pronostic (identification des compétences à développer et à acquérir) 	<ul style="list-style-type: none"> - C24 Elaborer une stratégie "RH" pour la Direction Juridique au service de la stratégie globale en utilisant la matrice de Dave Ulrich pour définir un cadre de la gestion du capital humain - C25 Piloter la gestion des compétences et de l'employabilité de ses collaborateurs à l'aide d'outils appropriés dans le but d'établir un diagnostic et un pronostic des compétences 	<p>Analyses de cas rédigés à partir de données et de situations réelles dont le but est de permettre aux étudiants d'identifier les points forts et les points faibles d'une stratégie RH et de faire des propositions concrètes en matière de gestion des compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une analyse d'une stratégie RH est conduite de manière pertinente dans un contexte donné à partir de la matrice de Dave Ulrich - Des propositions valides quant à la gestion des compétences en termes de convergence et pertinence des outils proposés sont avancées en fonction du contexte étudié (cf: effectif, âge, qualifications, ancienneté, turnover, organisation et fonctionnement managérial)
<p>Bloc de compétences n°4 : Gérer la communication externe et les relations avec les prestataires juridiques</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à l'élaboration et au pilotage de la politique de communication externe et des relations extérieures - Contribution à l'évaluation des actions de communication et à l'identification de l'impact de ces actions sur la réputation de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - C26 Définir un plan de Communication en coopération avec le Comex, afin de promouvoir l'image et la réputation de l'entreprise à travers les publications, les événements et les prises de parole en public de ses représentants légitimes, en clarifiant et en valorisant la « raison d'être », l'action stratégique et les produits et/ou services commercialisés - C27 Evaluer les actions de communication en utilisant des outils d'enquête qualitative et des tableaux de bord dédiés au suivi de ces actions, afin de contribuer à mesurer l'impact des actions de 	<p>Etude de cas: Analyse d'un cas tiré de faits réels permettant d'identifier les actions à mener pour valoriser les résultats, la qualité des produits / services et l'engagement des parties prenantes de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des propositions d'actions de communication externe (par ex. publications, événements...) et de gestion des relations extérieures sont formulées - Un dispositif d'évaluation de l'efficacité de la communication institutionnelle de l'entreprise est conçu, mis en place et évalué

	communication sur l'image et la réputation de l'entreprise		
<ul style="list-style-type: none"> - Veille, organisation et pilotage d'une situation de crise au sein de l'organisation : <ul style="list-style-type: none"> o Prévention des risques réputationnels et identification des points critiques de l'organisation (ex: sécurité, brevets, conformité, financement) o Anticipation de la gestion de crise : organisation de sessions de types "crash test" o Construction d'un réseau préventif de relais d'opinion (cf: journalistes, chroniqueurs, bloggeurs) et des partenaires fiables (cf: consultants, avocats) 	<ul style="list-style-type: none"> - C28 Elaborer une cartographie des risques réputationnels pouvant porter atteinte à la crédibilité des activités de l'entreprise et de ses parties prenantes en recensant les points critiques et en organisant des sessions de types "crash test" afin d'anticiper l'orchestration des différentes missions et tâches à effectuer en cas de crise - C29 Construire un réseau relationnel préventif en tissant des liens de confiance avec des relais d'opinion et des partenaires fiables afin de le solliciter en cas de crise 	Participation en sous-groupes à un atelier simulant une situation de crise (crash test)	<ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des risques inhérents à la situation étudiée (cf: probabilité, fréquence, tendance, gravité, signaux faibles) est conduite de façon pertinente par rapport au contexte - Des actions clés sont planifiées permettant la gestion efficace de la situation de crise - Les relais pertinents de communication externe dans une situation donnée sont identifiés
<ul style="list-style-type: none"> - Contribution au diagnostic et à la gestion de la mise en œuvre du plan marketing : <ul style="list-style-type: none"> o Analyse des avantages compétitifs d'une gamme de produits ou services et utilisation d'une série d'outils ad hoc: SWOT, Matrice BMC, Google analytics.. o Suivi des indicateurs critiques: CA, EBITDA, Parts de marché, Qualité 	<ul style="list-style-type: none"> - C30 Effectuer une analyse des avantages compétitifs d'une gamme de produits/services en utilisant une série d'outils ad hoc afin de contribuer à éclairer les décisions stratégiques propres au marketing - C31 Suivre l'évolution des indicateurs critiques propres à la gamme produits/services sélectionnée afin de contribuer au pilotage de la stratégie marketing 	Réalisation d'une étude de cas présentant les enjeux stratégiques d'une organisation face à des opportunités de développement à l'international	<ul style="list-style-type: none"> - Un diagnostic stratégique marketing adéquat vis-à-vis des éléments présentés est réalisé - Des propositions stratégiques conformes au diagnostic réalisé sont formulées avec un programme de pilotage cohérent (cf: indicateurs de performance, veille marketing)

<ul style="list-style-type: none"> - Optimisation du recours aux prestataires juridiques externes, organisation et gestion de leur relation avec l'entreprise - Analyse des activités juridiques et de leur valeur, arbitrage entre internalisation et externalisation des prestations juridiques - Optimisation des ressources juridiques (capital humain et financier) 	<ul style="list-style-type: none"> - C32 Effectuer un arbitrage entre internalisation et externalisation des prestations juridiques de l'entreprise à travers une grille d'analyse facilitant ce choix afin d'optimiser le capital humain et financier de la fonction juridique interne et d'en assurer le suivi avec les indicateurs de performance appropriés 	<p>Etude de cas portant sur l'optimisation des ressources juridiques internes et externes (incluant compétences et séniorité requises, recours à des prestataires juridiques ou legaltechs/regtechs) et leur organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des activités juridiques de l'entreprise étudiée est réalisée permettant d'avoir une vision claire de celles à internaliser ou externaliser suivant leur valeur, la criticité des risques associés pour l'entreprise et la disponibilité ou l'accessibilité des ressources et compétences juridiques requises - Des recommandations sur l'internalisation/externalisation des prestations juridiques ainsi que sur l'organisation et le management des ressources mobilisées sont formulées conformément à l'analyse effectuée
---	--	---	---