

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. »

| Bloc 1 : Déterminer les enjeux actuels de l'environnement et du Développement Durable avec une vision systémique transdisciplinaire | | | |
|---|---|--|--|
| 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 |
| A.1. Conception et mise en œuvre d'une veille transdisciplinaire scientifique | C.1.1. Concevoir un système de veille et d'observatoire avec une vision 360° des enjeux environnementaux et sociaux afin d'appréhender les équilibres et les limites des modèles actuels par une approche systémique. C.1.2. Réaliser une veille scientifique pour pouvoir anticiper les évolutions des contextes actuels lors de l'établissement de stratégies. C.1.3. Collecter, structurer, consolider, analyser et exploiter les données pour mettre en évidence et prioriser les risques et les opportunités qui viendront impacter l'entreprise ou l'institution concernée. | Evaluation des compétences C1.1 à C3.2 : Réalisation d'un dossier sur un enjeu environnemental comprenant les éléments scientifiques fondamentaux (état des connaissances actuelles, identification des problématiques émergentes), un éclairage sur les enjeux systémiques (liens avec autres enjeux environnementaux et sociaux), une analyse des conventions internationales ayant trait à l'enjeu et une analyse de risque et définir sur | La veille réalisée est argumentée et s'appuie sur : <ul style="list-style-type: none"> • CR.1.1. Une méthodologie systémique permettant une vision large des enjeux environnementaux • CR.1.2. Une veille scientifique mettant en évidence le contexte actuel et ses évolutions possibles • CR.1.3. Une exploitation des données fiable et consolidée faisant ressortir les risques et opportunités |
| | C.2.1. Evaluer les questions environnementales et sociétales afin de les inclure dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise en s'appuyant sur la connaissance du contexte | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>360°) en incluant dans l'évaluation les évolutions passées scientifiques et de politiques publiques</p> <p>A.3. Priorisation des enjeux liés au changement climatique, aux ressources naturelles, à la biodiversité et aux questions sociales et sociétales</p> | <p>actuel, les différentes conventions internationales ainsi que les évolutions historiques</p> <p>C.2.2. Suivre les évolutions réglementaires et législatives en matière de développement durable afin d'anticiper les réglementations à venir.</p> <p>C.2.3 Analyser les pratiques et les solutions existantes sur le marché afin de les prendre en compte ultérieurement dans la stratégie RSE de l'entreprise.</p> <p>C.3.1. A partir de la veille réalisée, prioriser les évolutions environnementales, scientifiques, règlementaires pour fournir à sa hiérarchie des critères permettant la prise de décisions stratégiques.</p> <p>C.3.2. Déterminer les enjeux prioritaires, climatiques, concernant la biodiversité, la gestion de l'eau, l'état des ressources naturelles, en identifiant les conventions qui y sont liées, afin de nourrir la stratégie de l'entreprise en matière de RSE.</p> | <p>cette base la criticité de l'enjeu étudié pour différents secteurs économiques.</p> <p>Le dossier se réalise sur un mois à un mois et demi.</p> <p>Réalisation du dossier de manière collective, en groupe de 4 à 6 personnes, présentation orale de 30 mn (une partie présentation suivie de questions/réponses), évaluation individuelle par un jury d'experts (question individuelle suite à présentation)</p> <p>Remise d'une note de synthèse de 1 à 3 pages, à l'issue du dossier collectif, portant sur l'évaluation des mêmes compétences, évaluation individuelle</p> | <p>recommandations stratégiques ultérieures grâce à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CR.2.1. une analyse contextualisée des conventions internationales en vigueur • CR.2.2. une analyse fine des réglementations en vigueur et de leur évolution possible • CR.2.3. un benchmark d'analyses des pratiques et solutions existantes sur le marché en RSE • CR.3.1. Une priorisation des évolutions environnementales, scientifiques et règlementaires est argumentée afin de faciliter la prise de décisions stratégiques. • CR.3.2. les conventions internationales en cours liées au climat, à la biodiversité, à la gestion de l'eau, à l'état des ressources naturelles sont identifiées et analysées et font ressortir les enjeux prioritaires. |
|--|--|---|--|

| Bloc 2 : Concevoir et adapter la stratégie environnement, RSE et développement durable de son organisation aux enjeux planétaires | | | |
|--|--|---|---|
| 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 |
| A.4. Réalisation des diagnostics RSE de son organisation | C.4.1. Recenser les domaines relatifs au développement durable dans son entreprise ou organisation afin de réaliser un diagnostic de la performance actuelle et d'identifier les | | Le diagnostic de l'organisation étudiée s'appuie sur une méthodologie solide dont : |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>A.5. Elaboration de la stratégie développement durable</p> | <p>pistes de réduction d'impacts négatifs environnementaux et sociétaux</p> <p>C.4.2. Réaliser le diagnostic RSE de son entreprise en s'appuyant sur des approches telles que Bcorp, LUCIE, analyse de la matérialité, afin d'identifier des écarts éventuels et de proposer à sa direction des solutions d'amélioration.</p> <p>C.5.1. Elaborer et proposer la stratégie RSE de l'entreprise dans le respect du cadre réglementaire français et européen afin de mettre en œuvre la RSE dans une approche systémique de la stratégie d'entreprise.</p> <p>C.5.2. Créer de la valeur pour toutes les parties prenantes afin de réaliser un progrès sur les aspects environnementaux, éthiques, sociaux et de gouvernance par rapport à la situation initiale.</p> <p>C.5.3. Définir les modalités pratiques et le budget avec la direction générale pour piloter la stratégie de développement durable et définir son périmètre d'application.</p> <p>C.5.4. Réaliser un bilan de l'inclusion des personnes en situation du handicap dans l'entreprise et de la prise en compte de l'inclusion dans les services/produits de l'entreprise afin d'inclure cette dimension dans la stratégie RSE.</p> | <p>Sur la base du travail en entreprise, réaliser un portfolio comprenant :</p> <p>Une note sur les enjeux RSE de l'entreprise et sa performance actuelle (évaluation C4.1 et C4.2)</p> <p>Une analyse des risques pour l'entreprise et sa direction et des éléments de minimisation des risques (évaluation C 6.1 à C6.3)</p> <p>Un diagnostic de la conformité réglementaire et les normes en place (évaluation C7)</p> <p>Une cartographie de la chaîne de valeur (évaluation C8)</p> <p>Un bilan de l'inclusion dans l'entreprise (évaluation C5.4)</p> <p>Evaluation individuelle par un intervenant académique et par le tuteur en entreprise</p> | <ul style="list-style-type: none"> • CR.4.1. Le recensement de tous les domaines de son entreprise liés au développement durable • CR.4.2.1. Le choix argumenté d'une approche, ou de plusieurs parmi bcorp, Lucie, analyse de la matérialité • CR.4.2.2. L'identification et la priorisation des écarts à réduire en matière de développement durable <p>Une stratégie RSE est élaborée et s'appuie sur :</p> <p>CR.5.1. Le respect du cadre réglementaire en vigueur, national ou européen</p> <p>CR.5.2. La mise en évidence de la création de valeur générée pour son entreprise ou organisation tant sur les aspects environnementaux qu'éthiques, sociaux et de gouvernance</p> <p>CR.5.3. Un budget argumenté et cohérent par rapport aux capacités de l'entreprise</p> <p>CR.5.4. La réalisation d'un bilan de l'inclusion pour les personnes en situation de handicap et leur prise en compte dans les services/produits proposés</p> |
| <p>A.6. Evaluation et management des risques physiques, opérationnels, de réputation, et de transition</p> | <p>C.6.1. Evaluer les risques liés aux activités de l'entreprise afin de proposer les solutions les plus adaptées pour minimiser l'impact de la stratégie de l'entreprise sur son environnement, sur la biodiversité, sur les biens et les personnes, avec une approche inclusive.</p> <p>C.6.2. Identifier les principaux types de risques, en s'appuyant sur des méthodes et outils d'identification et d'analyse des risques (ex : cartographie des risques) afin de mettre en place des dispositifs de gestion des risques préventifs ou correctifs.</p> | <p>Analyse comparative de politiques RSE pour au moins deux entreprises d'un même secteur, comprenant la conformité réglementaire, l'identification des parties prenantes, l'organisation de la mise en œuvre de la politique (Évaluation des compétences C5.1 à C5.3)</p> <p>Evaluation individuelle</p> | <p>Le management des risques proposé et/ou mis en œuvre permet de les identifier, de les évaluer et de les gérer en les réduisant au maximum, grâce à :</p> <p>CR.6.1. Une évaluation rigoureuse et exhaustive des risques liés aux activités de l'entreprise</p> <p>CR.6.2. Une identification des principaux types de risques basée sur une</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>A.7. Vérification de la conformité de l'entreprise à son cadre réglementaire et normatif</p> <p>A.8. Evaluation de l'entreprise dans sa chaîne de valeur sur ces aspects environnementaux, éthiques et sociaux</p> | <p>C.6.3. Rédiger des notes d'analyse de risques pour sa direction afin de faciliter la prise de décisions.</p> <p>C.7. Evaluer la conformité de son organisation avec les normes concernant les enjeux environnementaux, notamment l'ISO14001, ISO50001, ISO45001 et l'ISO26000 et le cadre réglementaire en France et en Europe afin d'assurer la conformité juridique et normative de son organisation en matière de développement durable.</p> <p>C.8. Evaluer ses fournisseurs, ses partenaires voire ses clients en connaissant leurs engagements RSE, afin de s'assurer que les externalités d'une organisation partenaire soient bien conformes et cohérents vis à vis de sa propre politique RSE.</p> | | <p>méthodologie et des outils d'identification rigoureux et argumentés</p> <p>CR.6.3. Une note d'analyse de risques élaborée pour sa direction répertoriant et évaluant les risques</p> <p>CR.7. L'analyse de son organisation relative aux normes ISO 14001, ISO50001, ISO45001 et l'ISO26000 et au cadre réglementaire français et européen met en évidence la conformité juridique et normative et les écarts éventuels à solutionner.</p> <p>CR.8. une évaluation des fournisseurs, partenaires et clients est réalisée et permet d'identifier leur cohérence par rapport à la politique RSE de l'entreprise étudiée.</p> |
|---|--|--|---|

| Bloc 3 : Mettre en œuvre et piloter la stratégie environnementale et de développement durable d'une organisation à l'aide d'outils et d'approches spécifiques et innovants | | | |
|---|---|--|--|
| 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 |
| <p>A.9. Mise en œuvre d'une démarche d'éco-conception basée sur le principe de cycle de vie et mesure des impacts</p> | <p>C.9.1. Évaluer les impacts environnementaux des produits ou services en utilisant une démarche d'analyse de cycle de vie afin de mettre en œuvre une démarche d'écoconception.</p> <p>C.9.2. Mettre en œuvre une démarche d'écoconception afin de réduire au maximum l'impact environnemental en prenant en compte les aspects sociaux et d'inclusion.</p> <p>C.9.3. Réaliser le bilan carbone de son entreprise afin de proposer à sa direction des solutions d'amélioration pour</p> | <p>Sur un cas d'étude d'un produit prédéfini, réaliser une Analyse de Cycle de Vie avec un outil dédié et déterminer les stratégies d'écoconception</p> <p>Cette modalité évalue C9.1 à C9.3,</p> <p>Remise d'un dossier écrit, comprenant les résultats des</p> | <p>Une démarche d'éco-conception est mise en œuvre grâce à :</p> <p>CR.9.1. Une démarche d'analyse de cycle de vie mettant en évidence les impacts environnementaux des produits ou services</p> <p>CR.9.2. L'argumentation de différentes étapes permettant de réduire au maximum les impacts et prenant en compte les aspects sociaux et l'inclusion</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>A.10. Mesure de création de valeur, mesure de performance, et comptabilité extra-financière</p> | <p>piloter la trajectoire carbone de son entreprise, en conformité avec la cadre règlementaire.</p> <p>C.10.1. Réaliser des bilans financiers afin de démontrer les coûts et gains liés aux solutions pour pouvoir dialoguer avec les services financiers de l'entreprise et les parties prenantes.</p> <p>C.10.2 Mesurer les performances selon une approche triple capital – valeur économique, environnementale et sociale – dans une approche intégrée afin d'évaluer la pertinence et performance des solutions.</p> <p>C.10.3. Mettre en place et suivre le reporting extra financier annuel et des rapports RSE sur les performances de l'entreprise en matière de développement durable, afin de pouvoir communiquer en interne comme en externe de manière transparente et fiable.</p> | <p>traitements de données et calcul ACV et bilan carbone, ainsi que des solutions d'amélioration pour piloter une démarche d'éco-conception, évaluation individuelle, par un jury composé d'experts professionnels (consultants de cabinets spécialisés) et intervenant académique</p> <p>Evaluation des compétences C.10.1 à C.10.3. Rédiger une note stratégique pour une étude de cas, comprenant le bilan financier classique, une évaluation des performances triple capital ainsi que les éléments à suivre pour le reporting extrafinancier – évaluation individuelle</p> | <p>CR.9.3. La réalisation du bilan carbone de l'entreprise concernée</p> <p>Une mesure de création de valeur, de performance et de reporting extra-financier est proposée et/ou réalisée et elle s'appuie sur :</p> <p>CR.10.1. Un bilan financier mettant en évidence les coûts et les gains des solutions proposées</p> <p>CR.10.2. Une performance évaluée grâce à une approche sous 3 angles : valeur économique, environnementale et sociale</p> <p>CR.10.3. Un reporting extra-financier basé sur des indicateurs de performances RSE</p> |
| <p>A.11. Elaboration et Déploiement des plans d'actions</p> | <p>C.11.1. Définir des plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés afin de déployer la stratégie retenue en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.</p> <p>C.11.2. Inclure tous les collaborateurs internes, sous-traitants et autres parties prenantes, en tenant compte de la diversité culturelle et physique (y compris situations de handicap) afin de déployer les plans d'action de manière inclusive.</p> | <p>Sur un cas fictif de développement d'un produit éco-conçu, décrire le déploiement au sein de l'entreprise de cette solution et le suivi de la performance</p> | <p>CR11.1. Des plans d'actions sont proposés et sont mis en cohérence avec les objectifs RSE de l'entreprise</p> <p>CR.11.2. Les plans d'action proposés sont inclusifs et prennent en compte les diversités culturelles et/ou physiques</p> |
| <p>A.12. Pilotage de la stratégie RSE de l'entreprise et des trajectoires définies (carbone, énergie...)</p> | <p>C.12.1. Concevoir des outils et indicateurs permettant d'évaluer les performances environnementales afin de piloter les trajectoires définies dans la stratégie RSE de l'organisation.</p> <p>C.12.2. Analyser des données multiples et complexes dans une optique dynamique afin de suivre les tendances et l'efficacité des décisions prises et des approches mises en place.</p> <p>C.12.3. Suivre et évaluer les progrès de l'entreprise dans sa démarche RSE, en utilisant des indicateurs de performance appropriés afin d'atteindre les objectifs fixés.</p> | <p><i>(concevoir et alimenter des indicateurs de performance environnementale et d'inclusion et envisager la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise au moyen d'un plan</i></p> | <p>Le pilotage de la stratégie proposée s'appuie sur :</p> <p>CR.12.1. Des indicateurs argumentés et fiables permettant d'évaluer les performances environnementales</p> <p>CR.12.2. Une analyse de données multiples et complexes</p> <p>CR.12.3. Une évaluation des actions et des progrès réalisés par l'entreprise par rapport aux objectifs fixés</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | C.12.4. Vérifier l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de diversité afin de piloter le trajectoire d'inclusion | <i>d'action (moyens, budget, inclusion)</i> (évaluation des compétences C11.1 , C11.2 et C12.1 à C12.4) Remise d'un dossier écrit, évaluation individuelle | CR.12.4. Une évaluation de l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de diversité |
|--|--|--|---|

| Bloc 4 : Manager des projets de mise en place de solutions de développement durable, et manager des équipes en favorisant la co-construction | | | |
|---|---|--|--|
| 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 |
| A.13. Management de projets de mise en place de solutions de développement durable | C.13.1. Conduire un projet dans des thématiques liées à l'environnement en utilisant des méthodes agiles et en respectant les contraintes (coûts, qualité, réglementation, délais) du cahier des charges afin d'assurer la performance attendue du projet. | Evaluation des compétences C.13.1. à C.13.2 Mise en situation autour d'un projet de création d'une solution d'économie circulaire, transition écologique, réduction d'impacts, ... par groupes interdisciplinaires de 4 à 6 personnes, Remise d'une note basée sur l'observation des pratiques et l'analyse personnelle de fonctionnement sur le management de projet expérimenté, évaluation individuelle | Le management de projets mis en œuvre est performant et cela est démontré par : <ul style="list-style-type: none"> • CR.13.1. La mise en œuvre d'une méthodologie agile de gestion de projets et respectueuse du cahier des charges du commanditaire • CR.13.2. la proposition ou mise en œuvre d'une animation inclusive d'équipe projet favorisant l'écoute des membres de son équipe |
| | C.13.2. Animer les équipes de projet de manière inclusive afin d'être à l'écoute des membres de son équipe en situation de handicap et d'éventuels besoins d'aménagement de l'organisation du travail pour le projet à réaliser. | | |
| A.14. Sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise au DD | C.14.1. Décliner la stratégie de développement durable à toutes les unités/directions de l'entreprise en fonction de leurs spécificités et de leurs contraintes pour donner du sens aux actions à mener et pour mobiliser les différentes parties prenantes internes autour d'une vision commune. | | CR14.1. La stratégie de développement durable est déclinée sur les unités et différentes directions de l'entreprise prenant en compte leurs spécificités et contraintes CR.14.2. des actions de sensibilisation, formation aux enjeux de développement |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>A.15. Collaboration avec les différentes parties prenantes afin de coconstruire des solutions transformatrices</p> | <p>C.14.2. Sensibiliser, former et mobiliser les salariés et les parties prenantes de l'entreprise aux enjeux du développement durable et la complexité, et leur fournir les outils et les connaissances nécessaires pour agir en faveur de celui-ci en gérant l'éventuelle éco-anxiété des interlocuteurs.</p> <p>C.15.1. Mettre en place des démarches d'écoute afin de connaître les positions et les attentes des différentes parties prenantes.</p> <p>C.15.2. Coconstruire des solutions et collaborer avec les parties prenantes de l'entreprise telles que les clients, les fournisseurs, les investisseurs, les ONG et les autorités locales, pour renforcer la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise.</p> | <p>Evaluation des compétences C.14.1 à C.14.2</p> <p>Présentation orale d'un enjeu de développement durable à un large public, réalisation de supports de présentation (posters, kakémono, visuels, infographie, ...) , en sachant expliquer la complexité de manière simple et mobiliser les parties prenantes, évaluation par un jury diversifié, (pairs, enseignants autres disciplines, salariés de l'institution, intervenants, ...) évaluation orale individuelle</p> <p>Evaluation des compétences C15.1 à C15.2</p> <p>Sur un cas d'actualité donné, réaliser une écoute des parties prenantes, réaliser une cartographie des positionnements des différents acteurs et imaginer des solutions dans le respect des interlocuteurs</p> <p>Remise d'un document écrit et/ou soutenance orale, évalués individuellement</p> | <p>durable sont proposées aux différentes parties prenantes de l'entreprise</p> <p>CR.15.1. Différentes démarches d'écoute sont proposées pour recueillir les attentes des parties prenantes</p> <p>CR.15.2. Les différentes parties prenantes sont consultées et impliquées dans la recherche de solutions pour renforcer la RSE de l'entreprise</p> |
|--|--|--|---|

Bloc 5 : Initier et accompagner l'ouverture prospective vers une transition écologique et solidaire

| 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 |
| <p>A.16. Développement d'une vision prospective de l'environnement global</p> | <p>C.16.1. Prendre en compte les différentes échelles (géographiques, de gouvernance et de temporalité) en s'appuyant sur leurs synergies possibles pour conduire avec efficacité les actions de changement et d'adaptation</p> <p>C.16.2. Développer une vision prospective en s'appuyant sur les signaux faibles et les travaux des prospectivistes pour aider l'entreprise à anticiper et prévenir les situations sensibles et augmenter sa résilience.</p> | <p>Etude d'un territoire, à travers des entretiens/visites auprès des parties prenantes de différents niveaux/échelles et combiner les enjeux locaux avec les scénarii prospectifs existants pour imaginer une trajectoire vers un futur souhaitable, en incluant la dimension économique et la dimension de conduite de changement</p> <p>L'étude se réalise sur plusieurs semaines</p> <p>Modalité d'évaluation évaluant les compétences C16.1, C16.2, C18.1 et C18.2</p> <p>Remise d'un rapport écrit évalué individuellement</p> | <p>CR.16.1. Les différentes échelles (géographiques, de gouvernance et de temporalité) sont prises en compte et les synergies possibles entre elles sont mises en évidence</p> <p>CR.16.2. Les situations sensibles sont anticipées en utilisant des signaux faibles et les travaux des prospectivistes.</p> |
| <p>A.17. Définition du rôle et de la place de l'entreprise dans la transition écologique et solidaire de son écosystème à travers des approches d'économie circulaire</p> | <p>C.17.1. Analyser l'entreprise dans son écosystème productif et sa chaîne de valeur afin d'identifier les potentiels pour améliorer la performance écologique et solidaire de la chaîne de valeur et le rôle que l'entreprise peut jouer.</p> <p>C.17.2. S'appuyer sur des approches d'économie circulaire, notamment l'écologie industrielle et territoriale et l'écoconception afin d'identifier et concevoir des solutions plus écologiques et solidaire pour le système productif de transition.</p> <p>C.17.3. Concevoir de nouveaux modèles d'affaires pour améliorer à l'échelle de la chaîne de valeur et/ou de du territoire la performance à la fois économique et sociale et environnementale de l'organisation et son écosystème.</p> | <p>Réalisation d'un projet d'économie circulaire pour une entreprise existante afin de déterminer le potentiel de transition, l'approche circulaire la plus adaptée, et les éléments pour accompagner le</p> | <p>Le rôle et la place de l'entreprise dans la transition écologique et solidaire sont explicitées grâce à :</p> <p>CR.17.1. Une analyse de l'écosystème productif et de la chaîne de valeur de l'entreprise pour identifier les potentiels d'amélioration</p> <p>CR.17.2. La mise en œuvre argumentée d'une approche d'économie circulaire</p> <p>CR.17.3. la proposition de nouveaux modèles d'affaires pour améliorer la performance à la fois économique et sociale et environnementale de l'organisation et son écosystème</p> |
| <p>A.18. Contribution aux innovations de rupture</p> | <p>C.18.1. Changer de regard, de méthodes et de représentation pour libérer le potentiel d'innovation et lever des résistances afin d'accompagner la transformation de l'organisation.</p> | <p>Réalisation d'un projet d'économie circulaire pour une entreprise existante afin de déterminer le potentiel de transition, l'approche circulaire la plus adaptée, et les éléments pour accompagner le</p> | <p>Des innovations de rupture sont identifiées et argumentées avec et en s'appuyant sur:</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>et à la mise en place de nouveaux business model en lien avec les enjeux environnementaux</p> <p>A.19. Conduite du changement</p> | <p>C.18.2. Explorer de nouveaux modèles de financement pour accompagner la transformation de l'entreprise et le modèle de société au-delà de la production et la consommation de produits et de biens.</p> <p>C.19.1. Coordonner et manager les équipes en adoptant un mode de management transversal basé sur la coopération, l'écoute et le dialogue afin de faire aboutir les projets.</p> <p>C.19.2. Donner du sens à l'action des équipes, en explicitant les évolutions éthiques, politiques et sociétales de l'environnement afin de garder les équipes engagées sur les projets.</p> <p>C.19.3. Adapter sa communication individuelle ou collective à l'ensemble des profils constitutifs de son équipe, prenant en compte la diversité possible des profils et les personnes en situation de handicap afin de créer et maintenir les conditions favorables au travail en équipe.</p> | <p>changement avec les acteurs concernés. Projet mené sur 2 mois</p> <p>Travail réalisé individuellement ou en petits groupes, restitution orale évaluée individuellement devant un jury composé d'experts de management, de sociologie et de communication</p> <p>Evaluation de C17.1 à C17.3 et C19.1 à C19.3</p> | <p>CR.18.1. Une autre posture, un autre regard , propices à lever les résistances pour accompagner les transformations</p> <p>C.18.2. De nouveaux modèles de financement possibles</p> <p>Une méthodologie de conduite de changement cohérente est proposée :</p> <p>CR.19.1. Un mode de management transversal et basé sur la coopération est mis en œuvre</p> <p>CR.19.2. Les évolutions éthiques, politiques et sociétales de l'environnement sont explicitées aux équipes concernées</p> <p>CR.19.3. une communication inclusive avec l'ensemble de son équipe est mise en œuvre, qu'elle soit individuelle ou collective</p> |
|--|---|---|---|

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle : Pour obtenir la certification « Expert en environnement et développement durable (MS) », le candidat hors VAE devra valider la totalité des 5 blocs et rédiger et soutenir oralement une thèse professionnelle basée sur une expérience professionnelle en entreprise de 4 mois minimum. La thèse professionnelle éclaire une question spécifique dans le domaine de la certification traitée dans le cadre professionnelle ci-dessus par une approche académique d'analyse et de résolution.