

| N° et intitulé du bloc | Liste de compétences | Modalités d'évaluation |
|---|--|---|
| <p>RNCP34976BC01</p> <p>Traduction opérationnelle des axes stratégiques de l'entreprise</p> | <p>A partir de la stratégie de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre la politique marketing, commerciale et financière pour atteindre, en équipe les objectifs fixés à l'unité, au département. - Partager la stratégie de l'entreprise avec ses collaborateurs pour donner du sens aux actions de l'unité, du département. - Organiser la veille concurrentielle sur son marché pour réaliser un diagnostic et adapter le positionnement de l'unité, du département en fonction des interactions entre les opérateurs du marché. - Identifier les opportunités de développement des offres de l'unité ou du département et initier le développement de l'offre produits. - Piloter les moyens digitaux de développement marketing et commercial (site web, référencement, animation de réseaux etc.). - Innover ou favoriser l'innovation et proposer des offres disruptives. - Appliquer des actions correctives grâce à la veille menée sur les concurrents et le comportement du consommateur. - Identifier les éléments clés de la stratégie d'entreprise ayant un impact sur les achats et les approvisionnements pour construire et mettre en œuvre la politique achat et | <p>L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'une étude de cas écrite et du rapport de compétences de fin de parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat prendra connaissance d'une décision stratégique prise par la direction d'une organisation, d'une unité, d'un département ou d'un service et devra élaborer un plan d'action d'accompagnement et de déploiement de cette dernière en assurant une veille sur l'impact des différentes politiques transverses de la structure : marketing et |

approvisionnement de l'entreprise en termes de coûts, de qualité, de volume et de délais.

- Appliquer les réglementations générales liées à la gestion des commandes et des contrats.
- Animer le système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont.
- Justifier ces écarts et proposer des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions correctives et notamment sur le plan comptable et de la rentabilité de l'unité opérationnelle.
- Identifier les circuits d'informations les plus adaptés pour s'assurer de l'application des décisions de la direction auprès des collaborateurs .
- Rendre compte à la direction générale.
- Développer la culture de l'entreprise définie par la direction générale.

commerciale, achat et approvisionnement etc...

- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet de développement ou de pérennisation.

L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre. Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

| | | |
|---|--|---|
| <p>RNCP34976BC02</p> <p>Pilotage et contrôle des moyens d'une unité, d'un département</p> | <p>A partir de la stratégie de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre la politique marketing, commerciale et financière pour atteindre, en équipe les objectifs fixés à l'unité, au département. - Partager la stratégie de l'entreprise avec ses collaborateurs pour donner du sens aux actions de l'unité, du département. - Organiser la veille concurrentielle sur son marché pour réaliser un diagnostic et adapter le positionnement de l'unité, du département en fonction des interactions entre les opérateurs du marché. - Identifier les opportunités de développement des offres de l'unité ou du département et initier le développement de l'offre produits. - Piloter les moyens digitaux de développement marketing et commercial (site web, référencement, animation de réseaux etc.). - Innover ou favoriser l'innovation et proposer des offres disruptives. - Appliquer des actions correctives grâce à la veille menée sur les concurrents et le comportement du consommateur. - Identifier les éléments clés de la stratégie d'entreprise ayant un impact sur les achats et les approvisionnements pour construire et mettre en œuvre la politique achat et approvisionnement de l'entreprise en termes de coûts, de qualité, de volume et de délais. - Appliquer les réglementations générales liées à la gestion des commandes et des contrats Animer le système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont. | <p>L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un cas pratique contextualisé, du rapport de compétences de fin de parcours et d'un projet fictif de création d'entreprise.</p> <p>1- Le candidat prendra connaissance d'une décision stratégique prise par la direction d'une organisation et devra mettre en œuvre le plan de pilotage d'une unité, d'un département, d'un service en veillant au contrôle des moyens à disposition des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs.</p> <p>2- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet</p> |
|---|--|---|

- Justifier ces écarts et proposer des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions correctives et notamment sur le plan comptable et de la rentabilité de l'unité opérationnelle.
- Identifier les circuits d'informations les plus adaptés pour s'assurer de l'application des décisions de la direction auprès des collaborateurs.
- Rendre compte à la direction générale.
- Développer la culture de l'entreprise définie par la direction générale.
- Définir les objectifs de gestion de l'unité pour garantir l'atteinte des objectifs. Définir les budgets d'investissements nécessaires pour l'unité et en assurer la réalisation en intégrant les capacités humaines. Identifier et analyser les besoins en achats et approvisionnement de son unité, son département.
- Superviser la conformité de l'utilisation de l'ensemble des procédures pour permettre un fonctionnement opérationnel optimal de l'unité ou du département.
- Maitriser tous les aspects opérationnels de l'unité pour optimiser son fonctionnement. Anticiper les conséquences des décisions prises, pour limiter les risques éventuels. Prendre en compte la confrontation du modèle à la réalité. Analyser les résultats de rentabilité, définir les écarts et proposer les mesures correctives. Veiller à l'adaptation des moyens de l'unité, du département aux objectifs à atteindre, tant en termes de processus, de matériel mis à disposition que de moyens financiers et humains. Piloter la mise en œuvre des moyens d'une unité en produisant des outils adaptés. Contrôler les mesures de sécurité. Conduire un processus de contrôle de l'activité de l'unité ou du département. Identifier les besoins de nouvelles ressources de l'unité ou du département. Détecter, analyser et hiérarchiser les risques de dysfonctionnements, les aléas et leurs impacts

de développement ou de pérennisation.

3- Le candidat travaillera sur un cas fictif de création d'entreprise et élaborera le plan de pilotage de l'organisation tant dans les domaines commercial, financier, humain et structurel. L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre. Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

afin que l'unité, le département atteigne les objectifs fixés pour permettre le développement de la stratégie. Etablir un tableau des risques et des conséquences liées à un dysfonctionnement pour proposer des modifications de procédures selon les changements imposés par l'activité.

- Mener une veille de la réglementation afin de mettre en conformité l'unité, le département.

- Réaliser un audit des processus de communication afin d'établir et hiérarchiser les éléments essentiels de communication, identifier les dysfonctionnements et définir les propositions d'améliorations.

- Contextualiser l'activité ou le projet à destination des collaborateurs pour partager et faire adhérer les équipes, instaurer une collaboration « en réciprocité de satisfaction ».

- Répartir les responsabilités de l'équipe dans le cadre d'un plan d'action prédéfini.

RNCP34976BC03

Gestion des ressources
humaines et pilotage du
management

Superviser le processus de recrutement, assister les directions opérationnelles :

- A déterminer leurs besoins, à rédiger une offre d'emploi, à établir une fiche de poste et les caractéristiques de l'emploi, afin d'effectuer une annonce aux informations complètes et un document à remettre aux candidats lors des entretiens de recrutement.

- A participer au recrutement ou collaborer avec un cabinet extérieur, mettre en œuvre les entretiens d'évaluation individuelle afin de faire le bilan de l'année écoulée sur l'atteinte ou non des objectifs, identifier les raisons de réussite et d'échecs et fixer les objectifs de l'année N+1. Organiser les entretiens professionnels afin d'identifier les demandes des salariés et leur projet professionnel. Prévoir les besoins et actions de formation, identifier, analyser les compétences et motivations de chaque collaborateur pour comprendre ses éventuelles difficultés et pratiquer une communication inter personnelle efficace. Tenir compte de ces données, pour chaque mission confiée dans un objectif de réussite et de prévention des difficultés.

- A choisir selon la situation et le collaborateur, le style de management adapté : directif, persuasif, participatif, délégitif.

Pratiquer un rythme de management approprié. Favoriser un climat

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un cas problème et du rapport de compétences de fin de parcours.

1- Le candidat prendra connaissance d'une décision de création ou de restructuration d'une unité, d'un département, d'un service et devra accompagner le dirigeant, le responsable dans la coordination des moyens humains du projet.

2- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet de développement ou de pérennisation.

L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre. Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

d'écoute et de réceptivité des messages. Fixer des objectifs en utilisant la méthode SMART. Adopter un style clair, direct, factuel et avoir un discours positif. Equilibrer soutien et contrôle du travail des équipes afin de respecter l'autonomie de chacun et donner la liberté, à chaque collaborateur, d'exprimer ses méthodes de travail. Réaliser des entretiens de recadrage constructifs lorsque c'est nécessaire. Gérer les conflits internes et externes en tenant le rôle de médiateur afin de garantir l'équité dans la résolution afin d'éviter le turn over et d'accentuer l'implication de l'équipe. Motiver les collaborateurs par la méthode agile pour un travail collaboratif général de qualité. Ecouter et valoriser les membres de l'équipe, conformément à l'esprit des méthodes agiles, avec un management collaboratif « plat » .