

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE

NIVEAU 7 – NOM DES ORGANISMES CO-CERTIFICATEURS : VOYELLE – LA WAB



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

Candidat en situation de handicap : Tout candidat peut saisir le référent handicap des organismes co-certificateurs pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur le conseil du référent Handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adapté. En fonction du handicap et des besoins spécifiques du candidat, le référent Handicap pourra également s'appuyer sur une expertise externe.

Ces possibilités d'aménagement seront fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, afin que celui-ci puisse être informé des solutions en compensation.

Le titre s'articule autour des 3 blocs de compétences suivants :

Bloc 1 : Concevoir la stratégie RSE répondant aux besoins et problématiques de l'organisation, en respectant les principes du développement durable

Bloc 2 : Piloter la mise en œuvre des projets RSE et leur performance opérationnelle dans l'environnement des organisations

Bloc 3 : Assurer le management transversal des équipes impliquées dans la stratégie RSE de l'organisation

Prérequis à l'entrée en formation :

- Être titulaire au minimum d'un bac+3 (ou équivalence) OU de 5 années d'expérience professionnelle
- Attester d'un projet professionnel en lien avec le métier visé

Les candidatures en dessous du niveau requis ou de l'expérience professionnelle requise pourront être étudiées mais tous les candidats, pour être admis, devront valider l'entretien d'entrée en formation (oral).

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

REFERENTIEL D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES METIER	REFERENTIEL D'EVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
1. Conception de la stratégie RSE répondant aux besoins et problématiques de l'organisation en respectant les principes du développement durable			
A1.1 Analyse diagnostique de la stratégie RSE de l'organisation	<p>A1.1.C1. Identifier et collecter les données de l'organisation en sélectionnant des indicateurs fiables et transparents issus des principaux référentiels et normes RSE (ISO 26 000, GRI, etc.) et en élaborant une grille de diagnostic adaptée au contexte organisationnel, afin d'évaluer la performance RSE de l'organisation.</p> <p>A1.1.C2. Analyser la stratégie RSE existante de l'organisation en consultant l'ensemble des parties prenantes (cartographie des parties prenantes, interviews, enquêtes, rapport de maturité, ...) afin d'en identifier les opportunités d'optimisation.</p>	<p>Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur la préconisation d'une stratégie RSE donnant lieu à la production d'un rapport écrit et à une soutenance orale.</p> <p>Il est remis au candidat un cas fictif ou réel présentant une demande d'amélioration de la démarche RSE d'une organisation.</p> <p>Il lui est demandé de procéder à l'analyse de la demande puis de proposer une stratégie répondant aux besoins et aux problématiques de l'organisation et de ses parties prenantes.</p> <p>Ainsi, dans le cadre d'un <u>rapport écrit</u>, le candidat devra :</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A1.1.C1 :</p> <p>Cr1. Les données de l'organisation sont précisément identifiées, la grille de diagnostic permet une étude de l'organisation à 360° en s'appuyant sur les piliers de la norme Iso26000 et adaptée aux métiers de l'organisation. (La gouvernance de la structure, Les droits humains, Les conditions et relations de travail, La responsabilité environnementale, La loyauté des pratiques, Les questions relatives au consommateur et à la protection du consommateur, Les communautés et le développement local.)</p> <p>Cr2. Les forces et faiblesses de l'entreprise en matière de performance RSE sont correctement identifiées et établies.</p>
A1.2. Analyse du contexte de l'organisation	<p>A1.2. C1 Analyser le contexte global de l'organisation en évaluant les tendances de son marché, ses forces et ses faiblesses, sa culture d'entreprise au moyen d'outils reconnus (Business Model Canvas, analyse</p>		

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

<p>A1.3. Elaboration de la stratégie RSE de l'organisation</p>	<p>Pestel...) afin d'identifier ses enjeux et objectifs.</p> <p>A1.2. C2 Cartographier les enjeux de l'organisation en analysant les impacts sur l'organisation, ses parties prenantes et son environnement (matrice de matérialité) afin d'identifier ses priorités stratégiques.</p> <p>A1.3. C1 Questionner le modèle économique de l'organisation (raison d'être, externalités, ressources immatérielles, ...) en utilisant les principes des nouveaux modèles économiques, de l'économie circulaire, de l'entreprise régénérative, ... afin d'orienter ses choix stratégiques en accord avec ses enjeux et objectifs.</p> <p>A1.3. C2 Elaborer la stratégie RSE de l'organisation en faisant de nouvelles propositions (modèle de gouvernance adapté, nouvelles propositions de valeur plus durables et efficientes, ambitions RSE de l'organisation,...) intégrant le sujet du handicap et de l'inclusion, alignées avec la stratégie globale de l'organisation afin de favoriser l'adaptation de l'ensemble des parties prenantes dans le collectif de travail et d'intégrer les enjeux de développement durable dans les activités et la gouvernance de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter son diagnostic RSE de l'organisation : identification de son écosystème et de son niveau de maturité, évaluation de l'efficacité des démarches déjà à l'œuvre en s'appuyant sur un référentiel reconnu, cartographie des parties prenantes (en lien avec A1.1) • Présenter son analyse du contexte de l'organisation : formaliser le Business Model de l'organisation, proposer une matrice de matérialité de l'organisation, ... (en lien avec A1.2) • Enrichir le Business Model en y ajoutant les externalités, les ressources immatérielles et une proposition de gouvernance (en lien avec A1.3) • Présenter son analyse des tendances et actualités du 	<p>Pour A1.1.C2:</p> <p>Cr1. Les parties prenantes principales de l'organisation sont identifiées et correctement priorisées</p> <p>Cr2. Le rapport de maturité RSE de l'organisation présente objectivement la situation actuelle de la démarche de l'organisation, sans jugement de l'auteur. Il permet une lecture synthétique et résume le niveau de maturité selon les piliers, par exemple avec un graphique de type radar.</p> <p>Pour A1.2.C1:</p> <p>Cr1. Le Business Model Canvas résume bien le modèle de l'organisation et permet au lecteur de rapidement comprendre son fonctionnement. Il présente sa proposition de valeur, ses clients/bénéficiaires, ses partenaires, ses moyens d'interfaces et de production, son modèle économique, ses ressources. Il permet de mettre en perspective l'analyse forces et faiblesses.</p> <p>Cr2. L'analyse du contexte global de l'organisation est pertinente et cohérent au regard de son modèle d'activité, de sa culture, des enjeux, des contraintes et des risques de l'entreprise.</p>
---	--	---	--

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



A1.4. Analyse des évolutions, tendances et innovations en matière de RSE

A1.4.C1 Mettre en place une veille prospective en matière de RSE et de développement durable, en utilisant des plateformes et outils dédiés et en tenant compte du secteur d'activités de l'organisation, de son marché et de ses enjeux stratégiques, afin d'anticiper les tendances du marché et les besoins sociétaux émergents, actualités et opportunités d'innovation susceptibles d'impacter l'organisation ou de créer de la valeur durable.

A1.4 C2 Mettre en place une veille juridique en lien avec la RSE et le développement durable, en s'appuyant sur les éventuelles veilles existantes, afin de recenser les règles et normes applicables à l'organisation (CSRD, ...) et de se tenir constamment informé de leurs évolutions.

A1.4 C3 Analyser les informations recueillies dans le cadre de ses veilles, en les comparant et en évaluant leur pertinence pour l'organisation, afin de détecter les opportunités et menaces susceptibles d'influencer ses décisions stratégiques en matière de RSE et adapter ses propres actions et préconisations.

marché, de la réglementation et de la législation susceptibles d'impacter l'organisation et envisager ainsi les opportunités ou menaces qui en découlent
(en lien avec A1.4)

- Proposer une stratégie RSE et des recommandations d'évolution du modèle d'affaire avec plusieurs scénarios répondant aux contextes de l'organisation et améliorant sa résilience et son efficience.
(en lien avec A1.3 et A1.4).

A l'oral, le candidat soutient son rapport puis échange avec le jury et répond à ses questions, notamment sur :

- La prise en compte dans son analyse des ressources et des enjeux de l'organisation
(en lien avec A1.2 et A1.3)

Pour A1.2.C2 :

Cr1. La matrice de matérialité proposée est complète : toutes les parties prenantes et les enjeux y sont représentés et pondérés
Cr2. La matrice de matérialité permet d'identifier les processus critiques/prioritaires à améliorer : par exemple, réduction d'énergie, politique de mobilité...

Pour A1.3.C1 :

Cr1. Les externalités positives et négatives identifiées par le candidat sont cohérentes avec le contexte de l'organisation, son territoire et ses parties prenantes. ...
Cr2. Le questionnaire effectué permet d'orienter les choix stratégiques et de produire une analyse PESTEL pertinente

Pour A1.3.C2 :

Cr1. Les ambitions RSE définies sont en adéquation avec les résultats des comparaisons effectuées, et justifiées par les bénéfices en termes de développement durable, les coûts et risques associés, et en alignement avec la stratégie globale de l'organisation, son contexte et ses capacités.
Cr2. Le candidat identifie les opportunités de création de valeur durable (immatériel, sobre, régénérative, etc.) partagée pour l'organisation et ses parties prenantes

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

		<ul style="list-style-type: none"> La prise en compte, dans la proposition de stratégie RSE, des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap (en lien avec A1.3), La prise en compte de l'incertitude et de la complexité dans l'élaboration des différents scénarios proposés (en lien avec A1.4). 	<p>Pour A1.4.C1 :</p> <p>Cr1. Le système de veille envisagé tient compte du secteur et du marché (concurrents, clients, partenaires...) de l'organisation.</p> <p>Cr2. Le candidat justifie que le système de veille envisagé permet d'identifier les grandes évolutions technologiques, sociales, environnementales de manière prospective (en regardant loin, large et profond et en s'appuyant sur des données scientifiques).</p> <p>Pour A1.4.C2 :</p> <p>Cr1. Les sources citées pour la veille permettent de garantir la fiabilité et l'actualisation de la législation en matière de RSE : sources institutionnelles, organisations syndicales, sites juridiques...</p> <p>Cr2. Le candidat justifie que la démarche de veille mise en place permet de suivre les évolutions des réglementations/normes applicables à la RSE et au développement durable.</p> <p>Pour A1.4.C3 :</p> <p>Cr1. Les opportunités et menaces identifiées par le candidat sont en cohérence avec les tendances identifiées et les enjeux stratégiques/risques de l'organisation : exclusion de éléments non pertinents selon le secteur d'activité, ...</p>
--	--	--	---

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



2. Pilotage de la mise en œuvre des projets RSE et de leur performance opérationnelle dans l'environnement des organisations

<p>A2.1. Mise en place d'une organisation projet et des processus liés au regard des phases et de la gouvernance définis</p>	<p>A2.1. C1 Définir une structure organisationnelle et la gouvernance pour les projets RSE, en déterminant les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes et en établissant les processus décisionnels et rituels de gouvernance adaptés, afin de garantir la prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes et d'optimiser la cohérence et l'efficacité des actions, tout au long des projets.</p> <p>A2.1. C2 Élaborer des processus de gestion de projet adaptés aux objectifs RSE de l'organisation, en définissant les méthodes et procédures à appliquer et en déployant des outils de suivi des projets (tableaux de suivi, processus de remontée d'informations, ...), afin de structurer leur mise en œuvre, tout en favorisant l'adaptabilité et la flexibilité.</p> <p>A2.1. C3 Définir les engagements de progrès liés à la stratégie adoptée ou à un référentiel en proposant des objectifs de développement durables clairs et mesurables et en organisant des ateliers d'intelligence collective afin d'obtenir la</p>	<p>Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur le pilotage de la mise en œuvre d'un projet RSE et de sa performance opérationnelle donnant lieu à la remise d'un rapport écrit.</p> <p>Il est remis au candidat un cas fictif ou réel présentant la mise en œuvre d'un projet RSE.</p> <p>Il est demandé au candidat, au sein d'un rapport écrit, de proposer les modalités de pilotage du déploiement du projet RSE et de décrire la démarche envisagée pour le déploiement du projet et l'atteinte des objectifs.</p> <p><u>Le rapport écrit</u> comprendra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une description de la structure de gouvernance à mettre en place, • Une description des différents processus de 	<p>Critères d'évaluation :</p> <p>Pour A2.1.C1 :</p> <p>Cr1. Les différentes parties prenantes au projet ainsi que leurs rôles et responsabilités sont correctement identifiés au sein d'une matrice RACI</p> <p>Cr2. Les processus décisionnels sont assortis de règles : validations, arbitrages</p> <p>Cr3. Les rituels de gouvernance proposés sont pertinents et réalistes par rapport au calendrier du projet, la culture de l'entreprise et le rôle des parties prenantes impliquées : réunions de suivi, comités de pilotage, rétrospectives...</p> <p>Pour A2.1.C2 :</p> <p>Cr1. Le candidat justifie l'adaptation de la méthodologie de projet choisie au projet RSE déployé et aux besoins du projet</p> <p>Cr2. Le projet est structuré (diagramme, tableau...) en étapes et phases clés : définition des besoins, processus de remontée d'information.....</p> <p>Cr3. Des phases de validation et contrôle de la réalisation des différentes étapes sont prévues.</p>
---	--	---	--

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

<p>A2.2. Planification stratégique du déploiement des projets RSE</p>	<p>labellisation visée et d'embarquer durablement les équipes.</p> <p>A2.1. C4 Définir les moyens de communication et de reporting auprès des parties prenantes des projets RSE, en structurant des modèles de rapports d'avancement et en organisant des comités de suivi, tout en veillant à leur accessibilité aux personnes en situation de handicap, afin garantir l'implication des parties prenantes, l'alignement aux objectifs de l'organisation et la transparence, tout au long des projets.</p> <p>A2.2. C1 Elaborer le plan d'action RSE détaillé en définissant les objectifs, les étapes clés, les ressources nécessaires, les risques, les opportunités et les indicateurs de performance en intégrant des recommandations réglementaires (norme ISO 26000, label visé, référentiel métier, ...) afin de structurer la mise en œuvre de la stratégie RSE de l'organisation.</p> <p>A2.2. C2 Evaluer les besoins en ressources des projets RSE, en détaillant les différentes ressources nécessaires à leur mise en œuvre, à chaque étape/jalon (humaines, matérielles, technologiques...) et en calculant les coûts qui y sont associés, en</p>	<p>gestion de projet à mettre en place,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une définition des engagements de progrès liés à la stratégie adoptée comprenant des objectifs de développement durable clairs et mesurables, • Les moyens de communication et de reporting envisagés • Un modèle de rapport d'avancement du projet (en lien avec A2.1) <ul style="list-style-type: none"> • La planification stratégique du déploiement du projet : plan d'action détaillé pour chaque engagement de progrès, processus de pilotage (tableau de suivi, process de remontée d'information, ...) • L'évaluation des ressources nécessaire au déploiement du projet, à chaque étape (en lien avec A2.2) • Les différents scénarios envisagés pour la mise en œuvre du déploiement du 	<p>Pour A2.1.C3 :</p> <p>Cr1. Les engagements de progrès sont clairement définis et alignés avec la stratégie RSE de l'entreprise. Les engagements sont spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et temporellement définis (SMART).</p> <p>Cr2. Les engagements de progrès sont conformes aux exigences d'un référentiel métier ou d'un label qui pourrait être visé par l'organisation (par exemple, Lucie26000, B Corp)</p> <p>Pour A2.1.C4 :</p> <p>Cr1. Le modèle de rapport d'avancement comprend : les KPI (respect des délais, budget consommé...), les risques identifiés et les actions réalisées/restant à réaliser par rapport au plan d'action</p> <p>Cr2. Les modalités de communication envisagées sont pertinentes par rapport à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La stratégie et les objectifs de l'organisation - Les processus de gestion de projet choisis : fréquence des réunions/ communications écrites, utilisation des outils collaboratifs...
--	--	--	--

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



<p>A2.3. Mise en œuvre du déploiement des projets RSE</p>	<p>utilisant des outils de gestion de projet agiles et en prévoyant des marges pour les imprévus, afin d'optimiser l'allocation des ressources et de respecter les délais fixés.</p> <p>A2.3. C1 Superviser le déploiement des projets RSE en coordonnant les initiatives, en mobilisant les ressources nécessaires et en impliquant les parties prenantes clés afin de concrétiser la stratégie de l'organisation.</p> <p>A2.3. C2 Piloter les indicateurs de performances en ajustant les ressources allouées et en gérant les risques et opportunités émergents tout au long du processus afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.</p>	<p>projet RSE précisant la gestion des risques et des opportunités liés au processus (en lien avec A2.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une analyse comparative des écarts avec les objectifs et une proposition d'ajustement • Un rapport d'analyse de développement durable et extra-financier s'appuyant sur un référentiel de cadre de reporting reconnu (ex : CSRD) (en lien avec A2.4) 	<p>Cr3. Le candidat justifie que les modalités de communication envisagées permettent la transmission des informations à toutes les parties prenantes, selon leurs rôles et leurs responsabilités, y compris les personnes en situation de handicap (accessibilité des informations grâce à l'adaptation des formats, des supports...)</p> <p>Pour A2.2.C1 : Cr1. Le plan d'action proposé est correctement structuré : phases (définition des besoins, déploiement, validation, contrôle, ...), étapes clés, ressources, ... Cr2. Le plan d'action est réaliste : risques et contraintes pris en compte... Les risques sont accompagnés de propositions de mesures d'atténuation réalistes : affectation de ressources complémentaires, modification des délais, de l'organisation projet, ...</p>
<p>A2.4. Mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue</p>	<p>A2.4. C1 Analyser les écarts entre les résultats obtenus et les objectifs fixés afin d'ajuster le plan d'action et la stratégie RSE.</p> <p>A2.4. C2 Produire des rapports de développement durable et extra-financiers en suivant les normes et cadres de reporting reconnus (GRI, DPEF, TCFD, CSRD, VSME ...) afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes.</p>	<p>A l'oral, le candidat soutient son rapport puis échange avec le jury et répond à ses questions, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prise en compte dans les moyens de communication et de reporting des personnes en situation de handicap (en lien avec A2.1) 	<p>Pour A2.2.C2 : Cr1. Les besoins en ressources sont identifiés avec précision, par jalon/phase : ressources humaines, technologiques, matérielles. Cr2. Les estimations de coûts sont réalistes et en alignement avec les étapes du projet.</p>

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

		<ul style="list-style-type: none"> La gestion des risques et des opportunités liés au processus dans les différents scénarios envisagés (en lien avec A2.3) La mise en œuvre d'ajustements après analyse comparative des écarts vs objectifs (en lien avec A2.4) 	<p>Cr3. Les estimations incluent des marges et des scénarios alternatifs pour faire face aux imprévus et permettre des ajustements liés aux enjeux de l'organisation</p> <p>Pour A2.3.C1:</p> <p>Cr1. Les ressources nécessaires (humaines, financières, matérielles) sont correctement identifiées, mobilisées et utilisées de manière optimale.</p> <p>Cr2. L'implication des parties prenantes est prévue et organisée.</p> <p>Pour A2.3.C2:</p> <p>Cr1. Les indicateurs de performance (KPI) sont régulièrement suivis et utilisés pour évaluer l'avancement et l'efficacité du déploiement du plan d'action. Ils sont communiqués aux parties prenantes.</p> <p>Cr2. Les ressources allouées sont ajustées en fonction des besoins et des progrès du déploiement du plan d'action RSE de manière flexible et efficace dans le respect des contraintes budgétaires.</p> <p>Pour A2.4.C1:</p> <p>Cr1. La méthodologie d'analyse proposée est précise : analyse qualitative et quantitative</p> <p>Cr2. Le candidat propose des mesures correctives pour améliorer les résultats à venir</p>
--	--	--	--

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

Pour A2.4.C2 :

Cr1. Le candidat fournit un rapport développement durable et extra-financiers en respectant les exigences spécifiques des normes et cadres de reporting, avec une documentation claire et détaillée des critères de conformité.

Cr2. Les informations contenues dans les rapports sont transparentes, complètes et compréhensibles pour les parties prenantes. La présentation est claire et détaillée, avec des explications contextuelles et des annexes pour les informations supplémentaires.

3. Management transversal des équipes impliquées dans la stratégie RSE de l'organisation

A3.1. Constitution des équipes impliquées dans les projets RSE de l'organisation

A3.1. C1 Identifier les compétences nécessaires aux projets RSE, en analysant les besoins spécifiques des projets au regard des objectifs définis et des contraintes existantes (budget, délais, cadre légal/normatif...), afin de déterminer les profils adaptés aux enjeux et phases des projets.

A3.1. C2 Définir les critères de sélection des équipes internes et/ou externes impliquées dans les projets RSE, selon les objectifs,

Type d'évaluation : Mise en situation professionnelle portant sur le management des équipes impliquées dans la stratégie RSE de l'organisation, donnant lieu à une note écrite et à une soutenance orale.

Il est remis au candidat un cas présentant un projet de déploiement lié à la stratégie RSE de l'organisation dans lequel une

Critères d'évaluation :

Pour A3.1.C1 :

Cr1. L'analyse des besoins en compétences est adaptée aux spécificités du mode agile, des objectifs et contraintes du projet

Cr2. Les profils identifiés sont justifiés par la typologie du projet, ses besoins et son contexte spécifique

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



<p>A3.2. Gestion des équipes internes et externes impliquées dans les projets RSE</p>	<p>thématiques et besoins spécifiques définis, et dans le respect des règles relatives à l'inclusion (adaptation aux personnes en situation de handicap, diversité...), afin de permettre la sollicitation/le recrutement de profils adéquats prenant en compte la pluridisciplinarité des projets et les méthodes agiles employées pour leur mise en œuvre.</p> <p>A3.2 C1 Répartir et coordonner les initiatives des équipes internes et externes impliquées dans les projets RSE, en établissant des mécanismes de collaboration, en construisant et animant des espaces d'intelligence collective, en veillant à l'équilibre général et en tenant compte du contexte spécifique de l'organisation, afin de planifier et organiser les actions entre et au sein des équipes et d'optimiser l'impact global des actions RSE.</p> <p>A3.2 C2 Organiser une communication responsable et la collaboration au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en planifiant des points d'avancement, de partage d'informations et de retours d'expérience réguliers, en appliquant les principes des méthodes collaboratives et agiles, de transparence et d'éthique dans la diffusion de l'information, afin de garantir</p>	<p>situation problème de management d'équipe est identifié.</p> <p>Il est demandé au candidat, dans le cadre d'une <u>note écrite</u> de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter les compétences nécessaires au projet ainsi que la typologie de profils adéquats pour son déploiement (en lien avec A3.1) • Proposer une répartition des initiatives entre les différents profils identifiés • Proposer des modalités de communication et de collaboration au sein des équipes constituées • Présenter les modalités de suivi de l'avancement des initiatives des équipes (en lien avec A3.2) • Présenter une cartographie des risques liés au projet RSE • Proposer au moins une solution pouvant être mise en œuvre pour gérer la situation problème en vue 	<p>Pour A3.1.C2:</p> <p>Cr1. Les critères définis sont précis, mesurables et adaptés à la nature du projet : expériences antérieures spécifiques, complémentarité des profils ...</p> <p>Cr2. Les critères définis respectent les règles (charte ou engagements de l'entreprise, réglementation...) de l'organisation en matière d'inclusion/diversité et intègrent des mentions spécifiques de conformité : parcours variés des candidats (géographique, professionnels...), absence de discrimination (femmes/hommes, personnes en situation de handicap ...)</p> <p>Pour A3.2 C1:</p> <p>Cr1. La planification proposée détaille les missions et tâches de chaque profil/membre de l'équipe projet et les liens entre les missions assignées</p> <p>Cr2. Les missions et tâches identifiées sont en cohérence avec la planification du projet (ressources disponibles, délais, budget, phases/jalons)</p> <p>Cr3. Les modalités d'atelier, de réunion ou levier d'information sont choisis au regard des objectifs visés</p> <p>Cr4. Les espaces d'intelligence collective construits et animés avec les parties prenantes sont de qualité et contribuent à l'innovation et au partage d'information</p>
--	--	---	---

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

<p>A3.3 Gestion des risques liés aux équipes impliquées dans les projets RSE</p>	<p>l'engagement dans les enjeux et l'alignement sur les objectifs des projets RSE de l'ensemble des parties prenantes.</p> <p>A3.2 C3 Contrôler l'avancement des initiatives des équipes impliquées dans les projets RSE, en prenant en compte les éventuels changements de priorités et les imprévus, afin de procéder aux ajustements nécessaires au respect de la stratégie définie et des délais et informer l'organisation de l'état d'avancement des projets.</p> <p>A3.3 C1 Identifier, analyser et hiérarchiser les risques humains et organisationnels liés aux équipes impliquées dans les projets RSE, en réalisant une cartographie des risques, en repérant les alliés et détracteurs au sein de l'organisation et en mettant en place des mesures de prévention adaptées (techniques d'influence, gestion du changement, ...) afin d'anticiper les impacts sur les différentes parties prenantes.</p> <p>A3.3 C2 Accompagner la transformation culturelle de l'organisation en définissant un plan de sensibilisation et de formation adapté à chaque niveau hiérarchique afin d'intégrer durablement les principes de RSE dans les pratiques et comportements et</p>	<p>du retour à un climat apaisé au sein de l'équipe transversale projet (en lien avec A3.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> Proposer au moins un outil de suivi de l'efficacité des équipes, comportant les indicateurs de performance associés Proposer au moins un process d'amélioration continue comprenant une boucle de rétroaction (en lien avec A3.4) <p>A l'oral, le candidat soutient sa note puis échange avec le jury et répond à ses questions, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les moyens envisagés pour respecter les règles relatives à l'inclusion dans la sélection de profils, notamment les personnes en situation de handicap (en lien avec A3.1) La solution envisagée pour gérer la situation problème 	<p>Pour A3.2 C2 :</p> <p>Cr1. La communication sur les enjeux et actions RSE est transparente et conforme aux principes éthiques. Les informations sur les enjeux et actions RSE sont claires, complètes et honnêtes, avec une documentation accessible et compréhensible pour toutes les parties prenantes, y compris pour les membres en situation de handicap : compatibilité avec les technologies d'assistance ou les interfaces intuitives, pas de formation complexe nécessaire, compatibilité multi-appareils...</p> <p>Cr2. Le candidat justifie que les outils et méthodes proposés permettent une collaboration facilitant le travail en équipe et la traçabilité des actions et travaux</p> <p>Cr3. Le candidat justifie que les méthodes de communication responsable et processus de travail proposés permettent de s'assurer de l'atteinte des objectifs du projet et contribue à l'engagement des parties prenantes</p> <p>Pour A3.2 C3 :</p> <p>Cr1. L'avancement des tâches est évalué par des critères de suivi précis</p> <p>Cr2. L'outil permet d'intégrer rapidement les changements de priorités, les imprévus et les ajustements de ressources</p>
---	--	---	---

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



<p>A3.4. Pilotage des performances des équipes impliquées dans les projets RSE</p>	<p>anticiper les éventuelles situations de blocage et les risques de perturbation des projets RSE déployés.</p> <p>A3.3 C3 Prévenir et gérer les situations complexes et/ou de conflit au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en collaboration avec les autres parties prenantes et en s'appuyant sur les outils appropriés selon les situations et les personnalités (intelligence émotionnelle, écoute active, communication non violente...), afin de maintenir un climat propice au travail collaboratif et à l'aboutissement des projets.</p> <p>A3.4. C1 Evaluer l'efficacité des équipes projets transversales, en appliquant des méthodes collaboratives et agiles et en s'appuyant sur des indicateurs de performance et des outils de suivi (tableaux de bord, rapports) adaptés, afin d'assurer la mise en œuvre effective des initiatives, de mesurer les résultats obtenus et de permettre le pilotage des équipes</p> <p>A3.4. C2 Instaurer des processus d'amélioration continue et d'innovation en matière de RSE en mettant en place des boucles de rétroaction et en contrôlant la mise en œuvre et la réalisation de</p>	<p>et la manière de la mettre en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> Les moyens envisagés pour accompagner la transformation culturelle de l'organisation et anticiper les éventuelles situations de blocage (en lien avec A3.3) 	<p>Pour A3.3 C1 :</p> <p>Cr1. Les risques identifiés sont pertinents au regard des profils de l'équipe projet et du contexte de l'organisation</p> <p>Cr2. Le candidat justifie que les moyens préventifs et curatifs envisagés pour les atténuer sont réalistes (contexte de l'organisation, du projet...).</p> <p>Pour A3.3 C2 :</p> <p>Cr1. Le plan de sensibilisation et de formation est adapté à chaque niveau hiérarchique et pertinent pour intégrer les principes de RSE dans l'organisation</p> <p>Cr2. Des feedbacks ont été recueillis et exprimés par les membres de l'équipe projet</p> <p>Pour A3.3 C3 :</p> <p>Cr1. La situation est correctement analysée : détection des tensions, conflits ou problèmes latents et de leurs causes</p> <p>Cr2. Les mesures envisagées sont pertinentes au regard du contexte du cas et du périmètre de son action</p> <p>Pour A3.4. C1 :</p> <p>Cr1. Les indicateurs de performance définis sont pertinents et en cohérence avec les</p>
---	--	--	--

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DE CERTIFICATIONS METIER

EXPERT RSE ET DEVELOPPEMENT DURABLE



LA WAB
LE DIGITAL COOPÉRATIF

	<p>feedbacks réguliers entre les parties prenantes pour optimiser l'efficacité durable de l'organisation et garantir l'efficacité du déploiement.</p>		<p>missions/profils des membres et les objectifs du projet</p> <p>Cr2. L'outil proposé permet le suivi du projet sur son périmètre et une visualisation claire et compréhensible de la productivité de l'équipe projet.</p> <p>Pour A3.4. C2:</p> <p>Cr1. Des processus d'amélioration continue ont été mis en œuvre avec des indicateurs de performance permettant de montrer la progression par rapport aux objectifs fixés.</p> <p>Cr2. Le modèle inclut des sections spécifiques pour chaque équipe impliquée.</p>
--	---	--	--