

Diplome d'études avancées en management durable

RNCP37548 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DIPLOVIS — Diplôme visé
Code(s) NSF	310, 312
Formacode(s)	32145, 32024, 32025
Code(s) ROME	M1202, M1205, M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL · SIRET : 51400512300062

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300013	Former et organiser l'évaluation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300062	Former et organiser l'évaluation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300112	Former et organiser l'évaluation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300146	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le diplômé du Programme d'études avancées en management durable peut être défini comme un « manager durable » dont les compétences combinent une expertise métier affirmée, une dimension managériale, ainsi qu'une très bonne compréhension des enjeux liés aux transitions écologique et énergétique à venir.

Homme / Femme de terrain, il appuie le développement stratégique de l'entreprise par sa vision précise et les perspectives qu'il porte sur son périmètre de responsabilité. Selon la nature de ce périmètre, il conduit les opérations quotidiennes dans son secteur, incluant projets, budgets et/ou équipes, à l'échelle d'un département, d'une unité ou d'une activité. Il entretient une relation régulière avec sa direction et/ou la Direction Générale, pour rendre compte de la bonne marche des activités confiées, de l'atteinte des objectifs, mais également pour engager la mise en œuvre de nouveaux déploiements. Dans sa posture de manager fonctionnel ou hiérarchique, il est fréquemment en connexion avec des équipes situées sur les différentes zones ou pays. Sa connaissance et sa compréhension des enjeux liés à la transition écologique l'amène, dans sa conduite des opérations, à soutenir de manière croissante un agir responsable vis-à-vis des collaborateurs, c'est-à-dire intégrant les impacts de l'activité face à l'attention portée aux dimensions environnementale, énergétique, d'empreinte carbone et de consommation de ressources. Dans sa posture d'expert, il est spécialiste d'un domaine spécifique de compétences métiers (logistique, marketing, management des arts ...) ou d'une expertise technique et métier particulière. Il connaît bien l'environnement de l'entreprise et le secteur qui l'emploie tant au niveau national qu'international. Il perçoit également avec finesse les

évolutions de contexte (économique, social, environnemental, technologique, etc.) dans lequel il va devoir composer pour réussir les déploiements souhaités. En matière d'organisation, il anticipe les évolutions de processus et s'efforce d'apporter des éléments techniques / opérationnels qui précisent et affinent les scénarios stratégiques envisagés par l'équipe dirigeante. Il détient également une vision élargie de la notion de performance.

L'excellence opérationnelle constitue bien sûr un élément de repère dans son travail quotidien. Mais il possède en sus une réflexion critique et distanciée quant aux limites de la seule performance financière, ou de la satisfaction immédiate du client, dès lors qu'on les confronte à la nécessité de reconnecter les activités humaines aux limites de la planète. Ses expertises durables lui permettent de travailler sur des scénarios prospectifs, exploratoires, transformatifs, esquissant des nouveaux modèles de valeur, des processus de production redessinés pour réduire les défauts de soutenabilité actuels et amener les organisations à s'inscrire dans une perspective de plus en plus durable.

En termes de positionnement dans l'échelle des responsabilités et du niveau d'encadrement, il se situe entre le top management et le management de proximité. Il possède un bon niveau d'autonomie et de responsabilités, devant à la fois résoudre les problématiques de terrain souvent complexes, mais aussi impulser la stratégie dont il est le pilote dans son domaine et périmètre. Lorsqu'il élabore des solutions pour l'avenir, il manipule des données à l'interface de différents domaines, et des savoirs de haut-niveau. Aussi, son niveau d'action, de décision, de réflexion, positionne bien la certification délivrée à un niveau 7.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et mise en œuvre d'une méthode d'investigation et de recherche des opportunités économiques et d'innovation durables

- Circonscription du périmètre de recherche en fonction de l'activité de l'entreprise, de son marché et de son environnement RSE
- Consultation et analyse d'études scientifiques ou de marché et conduite d'entretiens d'analyse de besoins auprès de professionnels du secteur ou de l'activité.

Proposition argumentée d'un scénario stratégique intégrant la prise en compte des dimensions RSE

- Identification des actions à forte valeur ajoutée en matière de réduction des consommations et ressources de l'organisation
- Elaboration d'une recommandation stratégique prenant en compte les problématiques de transition écologique
- Conception de modèles d'affaires inclusifs et durables

Elaboration et contrôle des moyens d'action de manière responsable

- Définition des moyens d'action et de contrôle des opérations menées compte tenu des spécificités du secteur
- Conduite des opérations dans une logique d'action responsable et durable
- Identification et mise en place des processus favorables à un suivi continu de la qualité des actions menées

Mise en place d'un système de management responsable

- Coordination et arbitrage des opérations avec les parties prenantes (internes, externes) de l'organisation dans une logique responsable
- Accompagnement des équipes aux changements et aléas potentiels que rencontre l'organisation
- Conduite des transitions technologiques, digitales et énergétiques nécessaires
- Mobilisation des ressources humaines dans un mode inclusif et durable
- Formulation et mise en œuvre d'une attitude managériale fédératrice et propice au développement de modes de travail éthiques et écoresponsables

Analyse de la performance financière et non financière durable

- Optimisation des leviers de la performance financière dont dispose l'organisation/l'activité et prise en compte des actifs extra financiers notamment RSE
- Analyse et anticipation des risques encourus
- Caractérisation de l'organisation au plan de sa performance globale et durable

Construction des processus et outils contribuant à la performance durable

- Prise en compte des contraintes de transformation (RSE) dans la gestion et les processus opérationnels de l'activité ou de l'organisation
- Mesure de l'empreinte carbone d'une activité/organisation
- Identification de nouveaux usages numériques/ technologiques et mesure de leur impact (social et environnemental) et de leur performance sur l'écosystème, à moyen et long termes

Elaboration de solutions alternatives et innovantes dans la mise en œuvre d'un projet ou d'une activité à visée transformative

- Analyse de contextes et de situations préalables à une démarche d'innovation avec une pragmatique écoresponsable
- Détermination de modes opératoires dans la mise en œuvre de solutions alternatives et innovantes, soucieux de couvrir une majorité des besoins des parties prenantes
- Suivi et mesure de l'efficacité des solutions mises en place sur l'ensemble des périmètres d'activité visés
- Analyse de la réalité des transformations opérées et identification des adaptations nécessaires à l'issue de la mise en œuvre de l'activité/du projet innovant

Animation d'équipes parties prenantes des projets/d'une activité confrontées à une problématique de transformation

- Formulation et mise en œuvre d'une attitude managériale fédératrice et de techniques d'encadrement favorisant la transformation des usages
- Mise en place de modes de collaboration et conditions de travail favorisant la formation des collaborateurs aux nouveaux enjeux (RSE)
- Contribution à la mobilisation des compétences comportementales et métiers de son équipe notamment au plan des enjeux RSE de l'organisation/l'activité les impactant
- Elaboration d'un plan de développement des compétences aux plans collectif et individuel

Définition des éléments de communication facilitant l'adoption des transformations sociales et organisationnelles

- Préparation des éléments de langage destinés à argumenter les problématiques de transformation auprès des parties prenantes, y compris sa direction générale
- Sollicitation de l'ensemble des parties prenantes (internes, externes) de l'activité/du projet autour des transformations les impactant
- Mobilisation de méthodes et moyens facilitant l'adoption des mesures de changement aux différentes parties prenantes

Organisation des systèmes de veille et d'information appuyant les recommandations de transformation

- Mise en place de systèmes de captation et d'analyse de données, fiables et évolutifs
- Repérage et évaluation systémique des sources d'informations
- Mobilisation des outils de collecte d'informations, notamment numériques, pour soutenir les propositions de transformation, au plan quantitatif et/ou qualitatif

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Réaliser une veille sur les évolutions ou les innovations impactant un secteur, un produit ou une activité, de manière à identifier les enjeux clés des développements à venir ainsi que les opportunités stratégiques émergentes
- Formuler des recommandations stratégiques et opérationnelles intégrant une maîtrise des consommations de ressources, conduisant à une réduction graduelle de l'empreinte carbone
- Esquisser des modèles de valeur et d'affaires renouvelés, présentant une soutenabilité avancée en matière d'enjeux écologiques et inclusifs, inscrivant progressivement l'organisation dans une perspective durable
- Appuyer les propositions émises par des mises en œuvre réfléchies, étudiées, argumentées, présentant un caractère réalisable, de manière à convaincre au plus haut niveau d'engager des actions transformatives conséquentes
- Définir les processus de production, les outils de pilotage et de suivi de l'activité, en articulation avec la stratégie décidée et les politiques qualité appliquées au secteur
- Déterminer les objectifs opérationnels et les modes de gestion en tenant compte des spécificités du secteur, et en organisant l'activité dans une logique de responsabilité environnementale
- Assurer la conduite des opérations, en appuyant les équipes dans les prises de décisions agiles face aux aléas et aux situations de crises, et en privilégiant, dans les échanges avec les collaborateurs et fournisseurs, un agir responsable
- Doter les équipes de systèmes d'information et d'outils digitaux adaptés aux nouveaux usages métiers, veillant à une utilisation sécurisée, pertinente et raisonnée du numérique
- Mettre en pratique un management inclusif, éthique et respectueux des différences, démontrant une attention particulière pour les enjeux environnementaux, et incitant chacun à adopter les écogestes
- Contrôler la performance dans le respect des règles, des normes et des standards, de manière à valider les choix d'affectation de ressources, à procéder à des actions correctives, et à mener, le cas échéant, des analyses de risques
- Questionner les notions de performance en vigueur, en identifiant les dimensions non prises en compte dans les mesures effectuées (usage des ressources, impact biodiversité, etc.) afin d'estimer les défauts de soutenabilité des processus actuels
- Intégrer les outils et référentiels amenant à un nouvel aperçu de la performance (bilan carbone, etc.), afin

d'anticiper le recalibrage voire la transformation significative des activités de l'organisation

- Apprécier les gains de performance que pourraient procurer des investissements dans des outils digitaux, tout en considérant le bilan écologique d'ensemble
- Effectuer une veille sur les modèles "à impact positif", anticipant l'intégration prochaine des externalités positives (actions de compensation, restauration, etc.) à la notion de performance
- Développer une conscience critique dans un domaine ou à l'interface de plusieurs domaines, notamment au regard des attentes sociétales, dans le but de rechercher des fonctionnements alternatifs
- Exposer à un regard multidisciplinaire les pratiques questionnées afin d'agrandir l'espace de solutions, prenant pour perspective des modes opératoires plus respectueux des limites planétaires
- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Porter les contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau avec les parties prenantes, afin de tester faisabilité, acceptabilité et désirabilité des nouveaux modes d'action proposés
- Concevoir le projet transformatif associé à la mise en œuvre d'un fonctionnement novateur retenu (formalisation, budget prévisionnel, pilotage, mise en œuvre, évaluation)
- Autoévaluer régulièrement son capital "expertise durable", en utilisant notamment les réseaux professionnels de son secteur, pour être en mesure de piloter avec discernement les montées en compétences nécessaires pour soi-même et ses équipes
- Concevoir des schémas de développement incluant des formations aux enjeux écologiques ainsi que des focus spécifiques en lien avec le secteur d'activité, dans le but d'amener progressivement au renouvellement des compétences métiers
- Travailler avec l'équipe de direction sur les besoins supplémentaires induits, l'éventuelle émergence de conflits d'intérêt, les modes de gestion à modifier, afin d'inscrire le plan de montée en compétences dans une cohérence globale
- Engager personnellement les collaborateurs dans les plans de développement prévus au sein des différents services de l'organisation, afin qu'ils deviennent moteur de leur montée en compétences durables
- Sélectionner différents angles d'approche pour traiter le sujet, tout en limitant le nombre pour demeurer didactique
- Faire appréhender les équilibres inter dimensionnels présents au sein de la thématique, après avoir exposé séparément chacune des approches retenues
- Adopter une posture explicative en communiquant des ordres de grandeurs et des échelles de temps, pour rendre plus accessibles les notions abordées
- Engager les publics dans des nouveaux raisonnements et des manières renouvelées de regarder la thématique, en tenant compte des différents niveaux de maîtrise des participants
- Communiquer des pistes d'actions concrètes faisant sens pour les publics concernés, de manière à susciter l'envie de devenir acteur engagé des transformations à venir
- Cerner le périmètre des investigations, en identifiant les différentes dimensions intervenant dans l'étude
- Rechercher les corpus mobilisables en vérifiant leurs limites d'applicabilité, pour aborder la recherche de nouvelles voies dans une logique multidisciplinaire
- Construire un modèle d'interactions soutenant une analyse systémique, afin de réduire le risque de diagnostics erronés, de solutions partielles, ou de "fausses" solutions
- Appuyer la construction de propositions novatrices sur la base d'une analyse de données qualitative et/ou quantitative
- Adopter une approche distanciée de ses travaux, en mentionnant les domaines de validité et les limites des solutions proposées.

Blocs de compétences

RNCP37548BC01 — Elaborer, au regard de son expertise, des scénarios stratégiques s'inscrivant dans une perspective durable

LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser une veille sur les évolutions ou les innovations impactant un secteur, un produit ou une activité, de manière à identifier les enjeux clés des développements à venir ainsi que les opportunités stratégiques émergentes
- Formuler des recommandations stratégiques et opérationnelles intégrant une maîtrise des consommations de

ressources, conduisant à une réduction graduelle de l'empreinte carbone

- Esquisser des modèles de valeur et d'affaires renouvelés, présentant une soutenabilité avancée en matière d'enjeux écologiques et inclusifs, inscrivant progressivement l'organisation dans une perspective durable
- Appuyer les propositions émises par des mises en œuvre réfléchies, étudiées, argumentées, présentant un caractère réalisable, de manière à convaincre au plus haut niveau d'engager des actions transformatives conséquentes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E1- Note d'orientation stratégique

Proposition de scénarios stratégiques liés à un champ d'expertises spécifique, précédée d'une analyse risques/opportunités.

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- soit sur l'usage de données réelles propre à une entreprise ou une organisation
- soit sur les éléments de mise en situation mis à disposition par le certificateur.

La note d'analyse comprend :

- Une analyse du contexte (concurrentiel, environnemental, sociétal) débouchant sur l'énoncé des enjeux clés propres au secteur considéré ;
- Une analyse caractérisant le positionnement de l'entreprise dans son environnement, assortie d'un diagnostic situationnel de type SWOT ;
- Des recommandations amenant à des modèles de valeur et d'affaires reconsidérés, inscrivant progressivement l'entreprise dans une perspective durable.

RNCP37548BC02 — Conduire les opérations dans son périmètre d'activités, dans une logique d'agir responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir les processus de production, les outils de pilotage et de suivi de l'activité, en articulation avec la stratégie décidée et les politiques qualité appliquées au secteur
- Déterminer les objectifs opérationnels et les modes de gestion en tenant compte des spécificités du secteur, et en organisant l'activité dans une logique de responsabilité environnementale
- Assurer la conduite des opérations, en appuyant les équipes dans les prises de décisions agiles face aux aléas et aux situations de crises, et en privilégiant, dans les échanges avec les collaborateurs et fournisseurs, un agir responsable
- Doter les équipes de systèmes d'information et d'outils digitaux adaptés aux nouveaux usages métiers, veillant à une utilisation sécurisée, pertinente et raisonnée du numérique
- Mettre en pratique un management inclusif, éthique et respectueux des différences, démontrant une attention particulière pour les enjeux environnementaux, et incitant chacun à adopter les écogestes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E2- Retour d'expérience

Retour d'expérience portant sur la conduite d'un projet, prenant pour point focus les logiques de responsabilité environnementale

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie sur sa participation à un projet professionnel réel, qui peut se dérouler sur son lieu de formation, ou dans le cadre d'une mission en entreprise.

Le retour d'expérience comprend :

- Une présentation synthétique du contexte du projet (objectifs, cahier des charges, équipe, parties prenantes, environnement) ;
- Le cadre RSE dans lequel le projet s'inscrit, ainsi qu'une appréciation du positionnement du projet par rapport aux enjeux environnementaux ;
- Une analyse post mortem de la conduite de projet au regard des axes « agir responsable » et « inclusivité », notamment en situation d'aléa ;
- Des propositions de bonnes pratiques à pérenniser et des pistes d'amélioration à instaurer.

RNCP37548BC03 — Viser une performance durable pour l'organisation, anticipant l'émergence de modèles à contribution positive

LISTE DE COMPÉTENCES

- Contrôler la performance dans le respect des règles, des normes et des standards, de manière à valider les choix d'affectation de ressources, à procéder à des actions correctives, et à mener, le cas échéant, des analyses de risques

- Questionner les notions de performance en vigueur, en identifiant les dimensions non prises en compte dans les mesures effectuées (usage des ressources, impact biodiversité, etc.) afin d'estimer les défauts de soutenabilité des processus actuels
- Intégrer les outils et référentiels amenant à un nouvel aperçu de la performance (bilan carbone, etc.), afin d'anticiper le recalibrage voire la transformation significative des activités de l'organisation
- Apprécier les gains de performance que pourraient procurer des investissements dans des outils digitaux, tout en considérant le bilan écologique d'ensemble
- Effectuer une veille sur les modèles "à impact positif", anticipant l'intégration prochaine des externalités positives (actions de compensation, restauration, etc.) à la notion de performance

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E3- Etude d'impact

Etude d'impact portant sur l'usage d'une définition élargie de la performance pour une activité donnée, incluant les dimensions écologiques non intégrées

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- soit sur l'usage de données réelles propre à une entreprise ou une organisation,
- soit sur les éléments de mise en situation mis à disposition par le certificateur.

L'étude d'impact comprend :

- un exposé précisant la ou les définitions en vigueur pour apprécier la performance associée à l'activité considérée ;
- un inventaire des dimensions non mesurées, assorti d'une estimation des ordres grandeurs en présence ;
- des propositions de transformation de l'activité à court, moyen, et long terme, allant de la réduction d'empreinte carbone aux actions de restauration et de compensation ;
- une analyse d'acceptabilité de l'évolution du cadre de mesure de la performance auprès des différentes parties prenantes.

RNCP37548BC04 — Etre à l'initiative de solutions novatrices dans son périmètre d'activité, adhérant aux attentes sociétales

LISTE DE COMPÉTENCES

- Développer une conscience critique dans un domaine ou à l'interface de plusieurs domaines, notamment au regard des attentes sociétales, dans le but de rechercher des fonctionnements alternatifs
- Exposer à un regard multidisciplinaire les pratiques questionnées afin d'agrandir l'espace de solutions, prenant pour perspective des modes opératoires plus respectueux des limites planétaires
- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Porter les contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau avec les parties prenantes, afin de tester faisabilité, acceptabilité et désirabilité des nouveaux modes d'action proposés
- Concevoir le projet transformatif associé à la mise en œuvre d'un fonctionnement novateur retenu (formalisation, budget prévisionnel, pilotage, mise en œuvre, évaluation)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E4- Note d'opportunité

Proposition de transformation originale d'un produit ou d'une activité, amenant à des caractéristiques nouvelles plus respectueuses des limites planétaires

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- soit sur l'usage de données réelles propre à une entreprise ou une organisation ;
- soit sur les éléments de mise en situation mis à disposition par le certificateur.

La note d'opportunité comprend :

- une appréciation des limites du produit ou de l'activité considéré dans son état actuel, au regard des enjeux de soutenabilité environnementale ;
- des propositions novatrices, mobilisant des savoirs de haut niveau issus de registres disciplinaires multiples ;
- des propositions de projets transformatifs associés ;
- Une recommandation argumentée, montrant l'intérêt et le caractère réalisable de la proposition retenue.

RNCP37548BC05 — Piloter les équipes dans une perspective de montée en compétences en matière d'expertises durables

LISTE DE COMPÉTENCES

- Autoévaluer régulièrement son capital "expertise durable", en utilisant notamment les réseaux professionnels de son secteur, pour être en mesure de piloter avec discernement les montées en compétences nécessaires pour soi-même et ses équipes
- Concevoir des schémas de développement incluant des formations aux enjeux écologiques ainsi que des focus spécifiques en lien avec le secteur d'activité, dans le but d'amener progressivement au renouvellement des compétences métiers
- Travailler avec l'équipe de direction sur les besoins supplémentaires induits, l'éventuelle émergence de conflits d'intérêt, les modes de gestion à modifier, afin d'inscrire le plan de montée en compétences dans une cohérence globale
- Engager personnellement les collaborateurs dans les plans de développement prévus au sein des différents services de l'organisation, afin qu'ils deviennent moteur de leur montée en compétences durables

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E5- Profil professionnel d'employabilité

Cartographie comparée des compétences et expertises durables du candidat au regard de celles d'une équipe en poste du secteur concerné

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- sur son auto-bilan concernant les expertises durables acquises et celles visées;
- sur les données caractérisant une équipe en poste, issues d'une investigation menée par le candidat, ou mises à disposition par le certificateur.

La cartographie comparée comprend :

- Une cartographie juxtaposant les compétences et expertises durables du candidat et de celles de l'équipe en poste ;
- Une analyse des écarts, exprimée en termes de différentiel d'employabilité, à court, moyen et long terme ;
- Un plan d'évolution, pour le candidat et pour les membres de l'équipe en poste, incluant une réflexion quant aux dissonances possibles sur le marché de l'emploi actuel.

RNCP37548BC06 — Investir dans une communication didactique et impliquante, incitant à devenir acteur de futurs souhaitables

LISTE DE COMPÉTENCES

- Sélectionner différents angles d'approche pour traiter le sujet, tout en limitant le nombre pour demeurer didactique
- Faire appréhender les équilibres inter dimensionnels présents au sein de la thématique, après avoir exposé séparément chacune des approches retenues
- Adopter une posture explicative en communiquant des ordres de grandeurs et des échelles de temps, pour rendre plus accessibles les notions abordées
- Engager les publics dans des nouveaux raisonnements et des manières renouvelées de regarder la thématique, en tenant compte des différents niveaux de maîtrise des participants
- Communiquer des pistes d'actions concrètes faisant sens pour les publics concernés, de manière à susciter l'envie de devenir acteur engagé des transformations à venir

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E6- Poster scientifique

Présentation synthétique à vocation didactique, visant une communication de savoirs complexes à l'attention d'un public de non spécialistes.

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- sur son travail d'investigation : interviews, ressources documentaires (éventuellement soutenues par des références fournies par le certificateur) ;
- le cas échéant, sur des éléments de mise en situation communiqué par le certificateur, caractérisant le public cible.

Le poster comprend :

- Une organisation structurée des contenus, visant une progressivité dans le transfert des connaissances liées au sujet ;

- Une iconographie adaptée (images, graphes) renforçant la compréhension des phénomènes présentés ;
- Une mise en forme suscitant l'attrait pour le sujet, tout en restant respectueux du caractère scientifique de la communication.

RNCP37548BC07 — Se doter d'une méthodologie exploratoire rigoureuse, soutenant la robustesse de propositions avancées

LISTE DE COMPÉTENCES

- Cerner le périmètre des investigations, en identifiant les différentes dimensions intervenant dans l'étude
- Rechercher les corpus mobilisables en vérifiant leurs limites d'applicabilité, pour aborder la recherche de nouvelles voies dans une logique multidisciplinaire
- Construire un modèle d'interactions soutenant une analyse systémique, afin de réduire le risque de diagnostics erronés, de solutions partielles, ou de "fausses" solutions
- Appuyer la construction de propositions novatrices sur la base d'une analyse de données qualitative et/ou quantitative
- Adopter une approche distanciée de ses travaux, en mentionnant les domaines de validité et les limites des solutions proposées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

E7- Etude exploratoire

Etude approfondie à caractère exploratoire concernant un sujet de management ou de gestion, incluant un travail de vérification d'hypothèses

Pour réaliser le livrable, le candidat s'appuie :

- sur des contenus à caractère scientifique issus d'une recherche documentaire, dans le but de soutenir un regard théorique sur le sujet ;
- sur des données résultant d'une étude terrain, dans l'optique de produire une approche empirique sur le sujet.

L'étude approfondie comprend :

- La définition d'une problématique en lien avec des questionnements professionnels, suivie par la constitution d'hypothèses de travail ;
- Une approche documentaire permettant une première instruction des hypothèses énoncées ;
- Une confrontation des résultats initiaux avec les éléments empiriques issus de l'étude terrain ;
- Des propositions novatrices, découlant d'une démonstration rigoureuse, s'appuyant sur des éléments factuels issus du corpus de données.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager durable exerce son métier au sein d'entreprises de toutes tailles, aussi bien des grands groupes que des entreprises de taille moyenne (PME/PMI/ETI) ou des petites structures (start-up, TPE), en France et à l'international. Les secteurs d'activités sont, de la même façon, variés et peuvent concerner aussi bien le domaine des services, de l'industrie, du conseil, de l'audit ou des activités associatives. Dès lors que l'expertise distinctive acquise concerne un secteur d'activité spécifique (ex : management des industries créatives ou banque et finance), on observe une présence très importante des certifiés dans le secteur visé. L'expertise métier que privilégie le/la candidat(e) à l'issue de la formation, lui donne l'opportunité d'occuper des postes à un niveau de responsabilité opérationnelle ou fonctionnelle avérée (niveau cadre), dans des entreprises plus fortement demandeuses de ce type de profil.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les managers durables occupent des postes et fonctions d'animation et/ou d'encadrement d'un métier ou d'un projet au sein des organisations qui les emploient. Ils sont majoritairement cadres et la dénomination de leur poste recouvre un domaine de spécialité, un périmètre de projet ou d'activité.

Usuellement, le terme « durable » n'apparaît pas dans le libellé du poste occupé. Dans la transition écologique qui s'annonce, la notion de durabilité ne qualifie ni un poste ni une fonction. Elle devient une préoccupation commune, liée à reconnexion des activités humaines aux limites physiques de la planète. A ce titre, la notion d'expertises durables, utilisée dans le référentiel de la certification, n'est pas associée à un métier spécifique. C'est la capacité à situer et à projeter des expertises métier dans un contexte environnemental et dans une logique de durabilité qui rend les expertises durables.

Dans cette logique, on anticipe une montée en maturité graduelle des attentes des employeurs par rapport à la

dimension durable des expertises. Dans un premier temps, les expertises métier classiques resteront le point focal des recrutements mais, rapidement, les compétences permettant de réduire l'empreinte carbone des activités prendront de la valeur. Elles deviendront à moyen terme une nécessité. La capacité alors à dessiner des processus de production présentant une meilleure soutenabilité, à inscrire des organisations complètes dans des logiques durables, seront à leur tour recherchées. Cette évolution concernera toutes les fonctions de l'entreprise, et plus largement tous les types d'organisations. Les compétences préparées dans le cadre de cette certification soutiennent donc une employabilité large, intégrant les différents niveaux d'attentes des employeurs qui viennent d'être énoncés. Comme pour tous les métiers, les postes occupés varient en fonction du niveau d'expérience ou de séniorité. Les primo- accédants à l'emploi sont souvent en position de collaborateur expert au sein d'une équipe, ou en charge d'une petite équipe et d'un budget. Ils occupent ensuite des postes à responsabilité d'encadrement croissante, en lien avec leur spécialité métier. Les seniors issus de la formation continue ou de la VAE deviennent des directeurs d'activité, d'unité ou de projet conséquent, qui accèdent grâce à la certification à une dimension supplémentaire dans les responsabilités (équipe ou domaine d'activité, département élargi, budget supplémentaire, gestion de problématiques plus complexes dans le pilotage de leur activité, responsabilité de projets transformatifs).

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 498 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	42 451
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

En formation initiale,

Pour l'admission en première année : voie d'admission ouverte aux candidats français ou étrangers, détenteurs d'un diplôme de L3, d'un bachelor en 3 ans, ou d'un niveau équivalent correspondant à l'acquisition de 180 ECTS.

Pour l'admission en deuxième année : voie d'admission ouverte aux candidats français ou étrangers, détenteurs d'un diplôme de M1, d'un bachelor en 4 ans, ou d'un niveau équivalent correspondant à l'acquisition de 240 ECTS.

En formation continue,

Voie d'admission ouverte aux candidats français ou étrangers :

- titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au minimum deux années d'études supérieures et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins trois années,
- justifiant, de manière dérogatoire, d'une expérience professionnelle qualifiante (poste à responsabilité) minimale de 5 ans, sans condition de titres, dans le cadre de la Validation des Acquis Professionnels (VAPP),
- demandeurs d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) : Pour une obtention totale, le candidat doit constituer un dossier de preuves (livret 2) ; pour une obtention partielle (bloc par bloc), le candidat devra présenter et soutenir devant un jury un dossier de preuve sur la base des éléments attendus.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Président du jury (enseignant-chercheur) nommé par le Recteur d'Académie

Recteur d'Académie, Chancelier des Universités ou de son représentant, qui assure le rôle de secrétaire du Jury,

Directeur Général de KEDGE BS, ou de son représentant ;

Directeur du programme ou de son représentant ;

Un représentant du corps professoral, usuellement le Doyen Associé à la faculté ou son représentant

En cas d'impossibilité de siéger pour le Président, le Recteur d'Académie désigne le Vice-Président susceptible de le remplacer.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Président du jury (enseignant-chercheur) nommé par le Recteur d'Académie

Recteur d'Académie, Chancelier des Universités ou de son représentant, qui assure le rôle de secrétaire du Jury,

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	10 065 €
Selon la branche	7 500 € – 11 321 €
Prise en charge	Branches concernées
10 065 €	Valeur par défaut · 182 branches
11 321 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Travail Temporaire, CPNE autoroutes, CPNEFP commerces quincaillerie, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
8 696 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP des jardineries et graineteries, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
10 622 €	CPNE des Télécoms, CPNEFP de la Publicité, CPNEFP hôtellerie de plein air
10 621 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC), CPNEFP des organismes de tourisme
9 000 €	CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, CPNEFP des industries des tuiles et briques
11 180 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
9 992 €	CPNEFP Mutualité
9 842 €	CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires
9 231 €	CPNEFP Commerce à distance
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 732 €	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire

8 701 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
8 526 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 500 €	CPNEFP de la métallurgie
7 882 €	CPNEF de la presse et des agences de presse
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2027

Liens avec d'autres certifications

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35757, RNCP36194, RNCP36529, RNCP37011

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37548/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	6
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	3
Départements couverts	3
Organismes certifiés Qualiopi	3
Sessions	de 09/2025 à 11/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).