



FEDERation for European Education
FÉDÉration Européenne des Ecoles

Mastère européen

Management opérationnel
du développement durable

www.fede.education
version 03/2026



UNESCO

GRECO



EFEE



OING dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe - OING dotée du statut consultatif auprès de la Francophonie

OING dotée du statut de partenaire officiel de l'UNESCO et du CESNU

Registre de transparence de l'Union européenne - 313869925841-90

FEDE - La Voie Creuse 16 - 1202 - Genève - SUISSE - RC Genève : CHE-109.997.364



Fédération Européenne Des Écoles

Federation for European Education

La FEDE est une Organisation Internationale Non Gouvernementale (OING), institution supranationale, créée à Barcelone en 1963. Elle est dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe, du statut consultatif auprès de l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF), de l'UNESCO et du Conseil économique et social des Nations unies (CESNU). La FEDE est également membre de la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (EFEE), de l'Association internationale des Universités (AIU) et de l'Association européenne des établissements de l'enseignement supérieur (EURASHE).

Elle fédère un réseau international de près de 500 établissements d'enseignement supérieur et professionnel, dans 40 pays et sur 4 continents, qui partagent un projet commun d'excellence académique, d'innovation pédagogique, de recherche scientifique et d'ouverture au monde. La FEDE propose plus de 170 référentiels accessibles en français et en anglais, et pour certains en plusieurs langues européennes (espagnol, allemand, italien, roumain, etc.), préparant les apprenants du Foundation Degree, Bachelor européen, Mastère européen, MBA européen, au DBA.

La FEDE rassemble un réseau international de plus de 300 000 personnes.

SOMMAIRE

PRESENTATION	6
Contexte	6
Objectifs et compétences	6
Perspectives d'emploi	6
Prérequis d'entrée en formation	7
Bibliographie indicative	7
Filmographie indicative	8
Sitographie indicative	8
Règlements des diplômes	8
Candidat en situation de handicap	8
Formation et Intelligence artificielle (IA)	8
Formation aux compétences linguistiques	9
Formation aux compétences citoyennes	9
UNITES CAPITALISABLES ET HORAIRES INDICATIFS	11
ARCHITECTURE DU DIPLOME FEDE	12
UC D41.1	14
Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Gouvernance	14
A. Formation	14
B. Évaluation	18
C. Bibliographie indicative	19
D. Coefficient et ECTS	19
UC D41.2	20
Développement Durable, Management de la Qualité et du Risque	20
A. Formation	20
B. Evaluation	24
C. Bibliographie indicative	24
D. Coefficient et ECTS	24
UC D42	25
Mission professionnelle	25
A. Objectifs	25
B. Évaluation	25
C. Règles d'utilisation de l'IA générative dans la rédaction du mémoire professionnel	28
D. Coefficient et ECTS	29
UC D43	30
Contrôle continu	30
A. Formation	30
B. Évaluation	30
C. Coefficient et ECTS	31
UC D51.1	32
Responsabilité sociale des Entreprises : aspects sociaux sociétaux et économiques	32
A. Formation	32
B. Évaluation	41
C. Bibliographie indicative	42
D. Coefficient et ECTS	42
UC D51.2	43
Développement Durable et Stratégie de Responsabilité Sociétale	43
A. Formation	43

B.	Évaluation	45
C.	Bibliographie indicative	45
D.	Coefficient et ECTS	45
UC D52		46
Thèse Professionnelle		46
A.	Objectifs	46
B.	Évaluation	46
C.	Règles d'utilisation de l'IA générative dans la rédaction de la thèse professionnelle	50
D.	Coefficient et ECTS	50
UC D53		51
Contrôle continu		51
A.	Formation	51
B.	Évaluation	51
C.	Coefficient et ECTS	52
UC B4		54
Langue Vivante Européenne 1		54
A.	Objectif	54
B.	Formation	54
C.	Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE	54
D.	Évaluation	54
E.	Grille d'évaluation	55
F.	Coefficient et crédits ECTS	55
UC B5		56
Langue Vivante Européenne 1		56
A.	Objectif	56
B.	Formation	56
C.	Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE	56
D.	Évaluation	57
E.	Grille d'évaluation	58
F.	Coefficient et ECTS	58
UC A4/5		60
Les entreprises et les enjeux de la transition écologique		60
A.	Objectifs	60
A.	Formation	60
B.	Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE	66
C.	Évaluation	66
D.	Coefficient et ECTS	66

LEXIQUE

UC : Unité Capitalisable

UE : Unité d'Enseignement

ECTS : Le terme ECTS signifie *European Credits Transfer System* en anglais, soit système européen de transfert et d'accumulation de crédits

CECRL : Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues

LVE : Langue Vivante Européenne

PRESENTATION

Contexte

Le développement durable a été défini en 1987, lors de publication du rapport Bruntland commandité par l'ONU, comme « le développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ». Ce terme et cette définition sont utilisés de manière croissante par la communauté internationale en réponse à une prise de conscience de l'empreinte environnementale des êtres humains sur la planète.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) apparaît alors comme la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. La démarche consiste pour les entreprises à prendre en compte les impacts sociaux et environnementaux de leur activité pour adopter les meilleures pratiques possibles et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement.

Conscientes des problématiques soulevées par le développement durable, elles redéfinissent leur stratégie globale et mettent en place un management adapté pour tendre vers un comportement responsable.

Le Mastère Européen Management opérationnel du développement durable apporte une véritable expertise en la matière par l'apport de connaissances et compétences à la fois techniques et opérationnelles pour favoriser la mise en œuvre des principes du développement durable au sein de l'entreprise.

Objectifs et compétences

- Maîtriser les enjeux du Développement Durable et l'imbrication Développement Durable et Territoires.
- Comprendre le concept-clé de Responsabilité Sociale des Entreprises et ses implications
- Connaître et savoir utiliser les principaux référentiels et outils de gestion liés à la RSE. Connaître les dernières lois applicables
- Connaître les enjeux et dilemmes liés à la RSE en lien avec la conduite des affaires d'une organisation
- Maîtriser l'ISO26000, ses 7 questions centrales et ses domaines d'action
- Promouvoir une nouvelle culture RSE dans l'organisation et l'implication du personnel
- Développer les compétences pour un management transversal
- Être capable de mettre en place une politique QSE
- Conseiller et aider la direction à partir d'un diagnostic développement durable
- Maîtriser les différentes étapes de la mise en place d'un système de management de la responsabilité sociale des entreprises

Perspectives d'emploi

Détenir un Mastère européen de la FEDE, c'est bénéficier de nouvelles opportunités et d'un réseau professionnel international.

Véritable interface entre les différents acteurs de l'entreprise et ses parties prenantes (clients, fournisseurs, riverains, organismes publics et associatifs...), le titulaire du Mastère Européen de Management Opérationnel du Développement Durable participe à la contribution de l'entreprise aux principes du Développement Durable dans la politique et la stratégie de l'entreprise pour affirmer sa Responsabilité Sociétale.

Interlocuteur et référent des principales directions de l'entreprise, il informe, conseille et accompagne la traduction de la stratégie de Responsabilité Sociétale de l'entreprise en plans d'actions concrets.

A ce titre, il sensibilise, fédère et motive toutes les parties prenantes autour du projet, rend compte et communique sur les actions conduites et les résultats obtenus en interne au sein de l'entreprise et en externe auprès des parties prenantes.

Le Mastère européen Management opérationnel du développement durable prépare les futurs professionnels des écoles FEDE aux fonctions de :

- Responsable Qualité, Sécurité, Environnement (QSE)
- Responsable Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)
- Chef de projet RSE/DD
- Coordinateur(trice) RSE
- Chef de projet Reporting RSE
- Responsable Environnement
- Analyste ISR
- Analyste Gouvernance
- Consultant(e) RSE
- Auditeur(trice) RSE

Prérequis d'entrée en formation

Le candidat doit être titulaire d'un diplôme ayant validé l'acquisition de 180 ECTS ou être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6 du CEC (Cadre Européen des Certifications) dans la spécialité.

Bibliographie indicative

- Audouin Alice, Courtois Anne, Rambaud-Paquin Agnès, *La communication responsable : intégrer le développement durable dans les métiers de la communication*, Paris : Eyrolles-Éd., 2010.
- Bonnafeux-Boucher, Maria, et Yvon Pesqueux, *Décider avec les parties prenantes*, Paris : La Découverte, 2006.
- Cabane Pierre, *Manuel de gouvernance d'entreprise : les meilleures pratiques pour créer de la valeur*, Paris : Eyrolles, 2018.
- Cabinet Adhere-RH, *Livre blanc sur Enjeux RSE du management des risques éthiques, financiers, de réputation*, 2020 (en ligne : <http://www.adhere-rh.com/>).
- Capron Michel, Quairel-Lanoizelée Françoise et Turcotte Marie-Françoise, *ISO 26000 : une norme « hors norme » ? Vers une conception mondiale de la responsabilité sociétale*, Paris : Économica, 2010.
- Druon Emmanuel, *Economie – Entreprendre sans détruire*, Arles : Actes Sud ; Paris : Colibris, 2016.
- Fortin Jacques, *Et si la comptabilité se mettait au service de l'équité sociale et de la participation des citoyens ?* Gestion, vol. 36, no. 2, 2011.
- Freeman R. Edward, *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Cambridge (GB): Cambridge university press, cop. 2010.
- Gomez Pierre-Yves, *La gouvernance*, Paris : Que sais-je ? 2018.
- Igalens Jacques, *Défis, risques et nouvelles pratiques*, Paris : Eyrolles, 2012.
- Laloux Frédéric, *Reinventing organizations*, Paris : Diatino, 2017.
- Laville Elizabeth, *L'entreprise verte*, Paris : Pearson-Village mondial, 2009.
- Mancebo François, *Développement Durable*, Paris : A. Colin, 2013.
- Poulblon Marie-Simone, *L'Agenda 21 : outil de la cohésion des territoires*, La Plaine-Saint-Denis : AFNOR éd., 2010.

- Rifkin Jérémy, *La nouvelle société du coût marginal zéro*, Paris : Éditions les Liens qui libèrent, 2014.

Filmographie indicative

- Abbott Jennifer et Achbar Mark (2010), « The corporation ». Disponible sur youtube, version française sous-titrée.
- Alepin Brigitte (2014), « Le prix à payer ». Documentaire disponible sur Youtube.
- Coste Nathanaël et De la Menardière Marc (2015), « En quête de sens ».
- Dion Cyril et Laurent Mélanie (2015), « Demain ».
- Kenner Robert (2010), « FOOD, Inc. »
- Moore Michael, filmographie.
- Rhabi Pierre et Dhelsing Marie-Dominique (2013), « Au nom de la terre ».
- Robin Marie-Monique (2014), « Sacré Croissance ». Disponible sur Youtube.
- Robin Marie-Monique (2008), « Le monde selon Monsanto ».
- Rouxel Patrick (2009), « Green The Film ». Disponible sur Youtube.
- Serreau Coline (2010), « Solutions locales pour un désordre global ». Disponible sur Youtube.

Sitographie indicative

- B Corp : <https://bcorporation.eu/about-b-lab/country-partner/france>
- Démarche Agenda 21 France : www.agenda21france.org
- Les Nouveaux Terriens : www.lesnouveauxterriens.org
- UN Global Compact : www.unglobalcompact.org et/ou www.globalcompact-france.org
- Novéthic : <https://www.novethic.fr/>

Règlements des diplômes

- [Règlement général des diplômes FEDE](#)
- [Règlement du Mastère européen de la FEDE](#)

Candidat en situation de handicap

Pour garantir l'égalité des chances entre les candidats, les modalités d'évaluation sont, dans la mesure du possible, inclusives. Des aménagements aux conditions de passation des épreuves orales, écrites et pratiques des examens de CDE FEDE FRANCE, rendus nécessaires en raison d'un handicap ou d'un trouble de la santé invalidant, sont prévus.

En outre, si ces aménagements n'étaient pas suffisants, tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager, dans le respect du règlement des examens et des spécifications du référentiel, les modalités d'évaluation.

Formation et Intelligence artificielle (IA)

Consciente des enjeux et des transformations profondes induites par l'IA sur les méthodes pédagogiques, les compétences professionnelles et les métiers de demain, la FEDE encourage ses établissements membres à sensibiliser ses formateurs et apprenants à un usage raisonné et réfléchi de l'IA dans leurs pratiques éducatives et professionnelles.

La FEDE préconise que l'intégration de l'IA dans les parcours de formation s'inscrive dans une approche éthique et soit alignée avec les principes des grandes institutions internationales citées ci-dessous. La FEDE recommande notamment de s'appuyer sur les publications et cadres de référence suivants :

- [UNESCO, Référentiel de compétences en IA pour les apprenants, 2025](#)

- [UNESCO, *Référentiel de compétences en IA pour les enseignants*, 2025](#)
- [UNESCO, *Orientations pour l'intelligence artificielle générative dans l'éducation et la recherche*, 2024](#)
- [Commission européenne, *Lignes directrices éthiques sur l'utilisation de l'intelligence artificielle \(IA\) et des données dans l'enseignement et l'apprentissage à l'intention des éducateurs*, 2022](#)
- [Council of Europe, *Artificial intelligence and education - A critical view through the lens of human rights, democracy and the rule of law*, November 2022](#)

Les établissements membres sont invités à intégrer ces principes dans leur approche pédagogique et à favoriser une réflexion critique et constructive sur l'impact de l'IA à chaque étape du parcours d'apprentissage.

Formation aux compétences linguistiques

Depuis sa création, en 1963, la FEDE promeut une éducation qui associe développement des compétences professionnelles et citoyennes. Dans un monde caractérisé par la diversité des environnements de travail, la mobilité des parcours et l'intensification des échanges, la maîtrise des langues vivantes constitue un levier important d'insertion professionnelle et d'employabilité. Elle contribue également au développement de compétences interculturelles et à la capacité des diplômés à s'adapter à des contextes variés et à collaborer avec des interlocuteurs d'horizons culturels et linguistiques différents, y compris dans leur propre pays.

Conformément aux principes portés par le Conseil de l'Europe en faveur du multilinguisme et du dialogue interculturel, l'enseignement et l'évaluation d'une langue vivante européenne sont obligatoires dans les diplômes FEDE. Ces enseignements s'appuient sur le [Cadre européen commun de référence pour les langues \(CECR\)](#) et visent à développer des compétences de communication mobilisables dans des situations concrètes d'étude et de travail.

La FEDE inscrit par ailleurs ses dispositifs d'évaluation linguistique dans une démarche de qualité et d'amélioration continue en tant que membre associé de l'[Association Language Testers in Europe \(ALTE\)](#).

Formation aux compétences citoyennes

Les modules de Culture et citoyenneté européennes occupent une place centrale dans les diplômes européens FEDE. Ils traduisent la volonté d'associer l'acquisition de compétences professionnelles au développement de compétences citoyennes, afin de préparer les apprenants à exercer leurs responsabilités dans des sociétés démocratiques, interculturelles et confrontées à des défis économiques, sociaux et environnementaux majeurs.

Cette approche s'inscrit dans les travaux menés au niveau européen en matière de compétences citoyennes, auxquels la FEDE contribue notamment dans le cadre de son statut participatif auprès du Conseil de l'Europe, et s'aligne en particulier sur le [Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie](#). Elle s'inscrit également dans les initiatives internationales liées à l'éducation au développement durable, en lien avec l'UNESCO, auprès de laquelle la FEDE dispose d'un statut consultatif et participe notamment au [Green Education Partnership](#).

Dans ce cadre, certaines unités d'enseignement sont obligatoires selon le niveau du diplôme : les programmes de Foundation Degree et de Bachelor intègrent des modules consacrés à la compréhension du projet européen, des institutions démocratiques et du dialogue interculturel, tandis que les Mastères incluent un enseignement dédié aux enjeux de la transition écologique et à la responsabilité des organisations face aux défis du développement durable.

Management opérationnel du développement durable

Ces enseignements contribuent ainsi à former des apprenants capables d'exercer leurs responsabilités professionnelles avec discernement et d'agir comme citoyens dans des sociétés démocratiques, interculturelles et engagées dans la transition écologique.

UNITES CAPITALISABLES ET HORAIRES INDICATIFS

	Liste des unités capitalisables	Contenu	Horaires indicatifs en face à face pédagogique
1 ^{ère} année	Épreuves obligatoires	UE D UC D41.1 Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Gouvernance UC D41.2 Développement Durable, Management de la Qualité et du Risque UC D42 Mission professionnelle UC D43 Contrôle continu UE B UC B4* Langue vivante européenne 1 (écrit) <i>Utilisateur indépendant</i> UE A UC A4/5 Les entreprises et les enjeux de la transition écologique	130 à 170 h 160 à 190 h 12 semaines - 60 à 80 h 40 h
2 ^{ème} année	Épreuves obligatoires	UE D UC D51.1 Responsabilité sociale des Entreprises : aspects sociaux sociétaux et économiques UC D51.2 Développement Durable et Stratégie de Responsabilité Sociétale UC D52 Thèse professionnelle UC D53 Contrôle continu UE B UC B5* Langue vivante européenne 1 (oral) <i>Utilisateur indépendant</i>	180 à 200 h 100 à 120 h 12 semaines - 60 à 80 h
Épreuves facultatives	UC A2	Le projet européen : culture et démocratie pour une citoyenneté en action	20 à 25 h
	UC A3	Le management interculturel et les ressources humaines en Europe	20 à 25 h
	UC B4*	Langue vivante européenne 2 (écrit) Niveau B2 du CECR	

* Le référentiel d'examens est commun pour toutes les langues vivantes européennes.

Les apprenants ont la possibilité de choisir parmi les langues vivantes suivantes :

- Langue vivante 1 : Allemand, Anglais, Espagnol, Français, Italien, Portugais ;
- Langues vivantes 2 et 3 : Allemand, Anglais, Arabe, Chinois, Espagnol, Français, Italien, Portugais.

NB.1 Attention : les langues vivantes choisies par l'apprenant doivent être différentes de celle dans laquelle il passe les épreuves du domaine européen et du domaine professionnel. Exemple : si les épreuves européennes et professionnelles sont passées en français, les langues vivantes choisies ne peuvent pas comprendre le français.

NB.2 Attention : les horaires ci-dessus représentent les heures de face à face pédagogique préconisées (en présentiel ou en distanciel) et doivent être complétées par les heures de travail personnel de l'apprenant.

ARCHITECTURE DU DIPLOME FEDE

		Mastère européen Management opérationnel du développement durable			Evaluations		
		Épreuves	U.C.	ECTS	Coeff.	Modalités	Durée
1 ^{ère} année - Épreuves obligatoires	D41.1 Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Gouvernance	D41.1	6	2	QCM	1h	
	D41.2 Développement Durable, Management de la Qualité et du Risque	D41.2	10	5	Exercices pratiques	2h	
	D42 Soutenance : Mission professionnelle	D42	14	5	Grand oral	1h	
	D43 Contrôle continu	D43	2	2	Contrôle continu		
	B4 Langue Vivante Européenne - Ecrit Niveau B2 du CECR	B4	12	2	Écrit	1h45	
	A4/5 Les entreprises et la transition écologique	A4/5*	16	4	QCM en ligne	1h	
	Total			60	20		
2 ^e année - Épreuves obligatoires	D51.1 Responsabilité sociale des Entreprises : aspects sociaux sociétaux et économiques	D51.1	16	6	Exercices pratiques	2h	
	D51.2 Développement Durable et Stratégie de Responsabilité Sociétale	D51.2	16	6	Étude de cas	4h	
	D52 Soutenance : Thèse professionnelle	D52	14	4	Grand oral	1h	
	D53 Contrôle continu	D53	2	2	Contrôle continu		
	B5 Langue Vivante Européenne – Oral Niveau B2 du CECR	B5	12	2	Oral	45min	
Total			60	20			
Facultatives	B4 Langue vivante 2	B4	6		Écrit	1h45	
	A2 Le projet européen : culture et démocratie pour une citoyenneté en action	A2	6		QCM en ligne	40mn	
	A3 Le management interculturel et les ressources humaines en Europe	A3	6		QCM en ligne	40mn	

*L'unité capitalisable A4/5 est à passer obligatoirement par les apprenants rentrant directement en deuxième année de Mastère européen à la suite de dispenses d'épreuves.

Pour les épreuves facultatives, seuls les points au-dessus de 10/20 sont comptabilisés et comptent double.

UE D | Expertise Professionnelle

UC D41.1

Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Gouvernance

A. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 130 à 170 heures.

Ce module de formation vise à procurer aux apprenants une compréhension des enjeux du Développement Durable et une vision d'ensemble de la RSE : ses principaux référentiels et outils, ses questions centrales et domaines d'action. Enfin, une étude approfondie de la question de gouvernance d'entreprises, ses enjeux, les différents codes et lois ainsi que les meilleures pratiques.

Objectifs

- Maîtriser la terminologie de la gouvernance d'entreprise ; identifier les bonnes pratiques ; connaître et appliquer la législation en cours, les rapports et codes de référence
- Comprendre le rôle phare de la communication dans l'implantation d'un système de management de la RSE
- Promouvoir une nouvelle culture RSE dans l'organisation et l'implication du personnel. Développer les compétences pour un management transversal
- Être capable de mettre en place une veille réglementaire

Contenu	Capacités attendues
1. Le Développement Durable et la RSE • Présentation des concepts : définitions • Historique du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale (incluant une approche prospective stratégique du DD et de la RSE) • Les principaux enjeux planétaires - Le rôle de l'ONU - les 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) - Les sommets de la Terre (Stockholm, Rio 92, etc.) - Le rapport Bruntland - Rio92 et l'Agenda 21 • Le changement climatique - Les rapports du GIEC, la théorie des nuages, les climatosceptiques - Protocole de Kyoto et les différentes COP (dont la COP21 / Accord de Paris) • L'empreinte écologique et la responsabilité environnementale / L'indice de développement humain • Les différents sommets mondiaux (G7, G20, ...), Le Forum Social Mondial, l'OMC, les BRICS, les GAFA, la PAC • Les notions : économie sociale et solidaire, souveraineté alimentaire, commerce équitable • Les différentes lois touchant les entreprises - Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques - L'accord 225 du Grenelle II de l'Environnement sur le reporting RSE - Le Bilan Carbone - La loi sur le devoir de vigilance des entreprises de 2017	<i>Comprendre les principes du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale en s'appuyant sur l'historique et les constats qui ont favorisé l'émergence de cette notion</i> <i>Comprendre les enjeux et la portée du Développement Durable</i> <i>Connaître les enjeux pour l'entreprise et la législation référente</i>

[illegible]

- Présentation des concepts : définitions et terminologie (sociale /sociétale)
- Historique de la Responsabilité Sociale des entreprises
- Le Projet ISO 26000

- La Normalisation Internationale
- Origine de l'ISO 26000
- Les premières étapes
- Les particularités de ce processus unique dans l'histoire de la normalisation ISO

- La Structure de l'ISO 26000

- Principes de la Responsabilité Sociétale
- Appréhender sa Responsabilité Sociétale
- Identifier sa Responsabilité Sociétale et Dialoguer avec les Parties Prenantes
- Lignes directrices relatives aux questions centrales de Responsabilité Sociétale
- Lignes directrices relatives à l'intégration de la Responsabilité Sociétale dans l'ensemble de l'organisation

4. Mise en place de la RSE : communication interne et externe

- Concevoir et faire vivre le plan de communication interne
 - Définir des objectifs de communication et les moyens de les mesurer
 - Articuler les objectifs, les cibles, les messages et les moyens de la communication.
 - Choisir, planifier les actions, bâtir le cahier des charges des actions et suivre leur réalisation
- Évaluer pour améliorer les pratiques et les outils existants
 - Concevoir l'évaluation comme une action de communication interne
 - Améliorer les dispositifs et les outils de communication interne
 - Intégrer les nouvelles technologies
- Renforcer les compétences nécessaires pour "vendre" le plan de communication
 - Mettre en place un réseau de correspondants communication
 - Maîtriser les techniques de communication pour faire du plan de communication un outil de progrès et de négociation
- Comment communiquer efficacement ?
 - Les sources d'information : rapports DD, publicités, rédactionnels
 - Analyse critique de la communication des entreprises et compréhension de leurs enjeux
 - Développer son discours
 - Jouer la transparence.
 - Les écueils à éviter - La cohérence

Connaître, comprendre et être capable d'utiliser l'ISO 26000 comme un guide pour la démarche de Responsabilité Sociétale et de contribution au Développement Durable de l'Entreprise

Comprendre l'importance de la communication dans l'implantation d'un système de management de la RSE

Savoir utiliser la communication interne et externe dans la mise en place de la RSE en entreprise

Connaître les principes et outils de la communication

Savoir mettre en œuvre une stratégie de communication

Connaître et maîtriser les techniques d'animation de groupe

Être capable de créer et de dispenser des dispositifs de formation à la Responsabilité Sociétale et au Développement Durable

- Le choix des supports "verts" : les labels
- Le choix des supports dématérialisés
- Le choix du marketing responsable

5. Mise en place de la RSE : management transversal

- Identification des modes de management de l'entreprise (projet, processus...)
- Rôle du responsable (aspect hiérarchique et relationnel), l'autorité et le leadership
- Le management transversal
 - Enjeux et problématique de la transversalité
 - Les apports du management transversal
- Influencer pour mobiliser sans autorité hiérarchique
 - Concilier stratégie développement durable et intérêts locaux
 - Le rôle de manager transversal
 - Les outils de coordination
- Favoriser la coopération transversale
 - Mettre en adéquation les outils avec le mode de coordination recherché
 - Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience
- Développer les comportements de coopération
 - Repérer les enjeux des parties prenantes
 - Motiver ses interlocuteurs
 - Gérer les relations avec la ligne hiérarchique
 - Maintenir l'engagement durable des acteurs
 - Vaincre les résistances et gérer les situations difficiles
 - Accompagner le changement
- Le management responsable
 - Les 14 principes de DEMING adressés aux dirigeants
 - Les compétences du manager responsable

6. RSE et gouvernance

- Définition de la gouvernance d'entreprise
- Exigence de transparence et éthique
- Évolution des organisations et du pouvoir managérial
- Le modèle actionnarial
 - Définitions, objectif et principaux outils
 - Nouvelles exigences de la RSE sur les relations entreprises / actionnaires
 - L'engagement actionnarial
- L'assemblée générale
- Le conseil d'administration et ses membres (compétences, conflits d'intérêts, ...), le conseil d'administration et ses comités (composition/ indépendance)
- La rémunération des dirigeants
 - Les principales formes de rémunération des hauts dirigeants exécutifs

Comprendre l'importance du management transversal et du leadership lors de la mise en place d'un management de la responsabilité sociale des entreprises

Connaître les différents styles de management

Être capable d'affirmer son Leadership

Acquérir les compétences clés du manager transversal

Connaître les diverses formes d'autorité

Être capable d'adopter un style de management adapté aux diverses situations problématiques rencontrées

Comprendre le processus de changement et être capable d'accompagner le changement dans l'Entreprise

Être capable de s'affirmer et de se positionner en tant que Manager responsable vis-à-vis de ses Parties Prenantes

Comprendre les principes et considérations de cette question centrale de l'ISO 26000 - Les transposer dans l'entreprise

Connaître les lois et les textes de référence pour l'implantation d'une bonne gouvernance d'entreprise

Être capable de faire une analyse de la gouvernance de l'entreprise et de suggérer les meilleures pratiques

- Jetons de présence - Transparence • Les grands textes normatifs et juridiques en France et à l'étranger (Combined Code, Loi Sarbanes-Oxley, Rapports Viéni, Bouton, Code Afep-Medef) • La remise en cause du modèle shareholder. L'organisation et la gouvernance partenariale : la théorie des parties prenantes 7. Règlementation et veille réglementaire • Rappel du cadre législatif - L'origine de la réglementation - Le contexte Mondial et Européen • Présentation de la réglementation - Le contexte Mondial et Européen - Le Code de l'environnement - Le code du travail et la réglementation SST - Les enjeux pour l'entreprise - Les risques financiers et juridiques • La classification des activités de l'entreprise - La nomenclature ICPE et les rubriques - L'identification de la situation administrative - La régularisation de la situation administrative • Les procédures administratives - La réalisation d'un dossier de déclaration - Méthodologie / Délais - Acteurs - La réalisation d'un dossier d'autorisation - Méthodologie et étapes détaillées / Délais - Les Acteurs - Le CODERTS - La procédure de cessation d'activité • La mise en œuvre dans l'entreprise des prescriptions techniques - La mise en place des actions techniques en lien avec le besoin de conformité réglementaire • Comprendre les enjeux de la Veille Réglementaire - Les objectifs - Les enjeux stratégiques, managériaux et économiques • Mettre en place un processus de Veille Réglementaire - Les fonctions et les acteurs - Les principes et le système de Veille - La revue documentaire • Collecter l'information • Traiter l'information - Codification – Classement • Intégrer les résultats - Revue de conformité - Plan d'actions • Evaluer la prise en compte effective de la Veille • Procédure de Veille Réglementaire	<i>Comprendre l'importance d'une veille réglementaire dans le cadre de la RSE</i> <i>Comprendre l'importance d'être à jour dans le respect de la législation en vigueur dans tous les domaines de la RSE</i> <i>Être capable de maîtriser la situation réglementaire de son entreprise et accompagner la mise en conformité si nécessaire</i> <i>Connaitre les dernières lois en vigueur dans les différentes questions centrales de la RSE, notamment en ce qui concerne la SST et l'Environnement, mais aussi les différentes lois (Loi Sapin II, Loi de vigilance, etc.)</i> <i>Être l'interlocuteur de référence des instances administratives / connaître les risques encourus</i> <i>Être capable de gérer la mise en place des actions techniques en lien avec le contexte réglementaire</i> <i>Être capable de maîtriser les outils de veille réglementaire relatifs à l'environnement industriel</i> <i>Être l'interlocuteur de référence pour les questions juridiques environnementales de l'entreprise</i> <i>Être capable de réaliser des revues réglementaires régulières pour maintenir l'entreprise à jour avec l'évolution du cadre législatif</i>
--	--

B. Évaluation

Forme de l'épreuve : Questionnaire à choix multiples (QCM)

Durée : 1 heure

Nombre de questions : 60 questions

Nombre de propositions : 4 propositions par question, une seule proposition est exacte

Nombre total de points : 180 points

Barème :

- Réponse correcte : +3 points
- Réponse erronée : 0 point
- Absence de réponse : 0 point

L'usage d'une calculatrice est autorisé.

C. Bibliographie Indicative

- Audouin Alice, Courtois Anne, Rambaud-Paquin Agnès, *La communication responsable : intégrer le développement durable dans les métiers de la communication*, Paris : Eyrolles-Éd., 2010.
- Fortin Jacques, *Et si la comptabilité se mettait au service de l'équité sociale et de la participation des citoyens ?* Gestion, vol. 36, no. 2, 2011.
- Gomez Pierre-Yves, *La gouvernance*, Paris : Que sais-je ? 2018.
- Poulblon Marie-Simone, *L'Agenda 21 : outil de la cohésion des territoires*, La Plaine-Saint-Denis : AFNOR éd., 2010.
-

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 2, et permet de capitaliser 6 ECTS.

UC D41.2

Développement Durable, Management de la Qualité et du Risque

A. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 160 à 190 heures.

Ce module de formation vise à procurer aux apprenants une compréhension de l'importance du management du risques dans les sujets liés au Développement Durable et de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Le cours approfondira les notions de gestion des risques avec, entre autres, l'étude des systèmes de management de la Qualité, de la Santé Sécurité au Travail ainsi que l'Environnement.

Objectifs

- Être capable de mettre en place une politique QSE
- Se familiariser avec la terminologie et les outils QSE
- Approfondir les concepts de management de la qualité, management de la santé et sécurité au travail et management de l'environnement
- Être capable de faire un diagnostic RSE

Contenu	Capacités attendues
1. Le management de la Qualité • Le Management de la qualité et du risque dans une perspective de Développement Durable et de Responsabilité Sociale des Entreprises • Les 7 principes de management de la Qualité • La Norme ISO 9001 - Synthèse des exigences • La construction et la mise à niveau d'un SMQ : • De l'écoute à la satisfaction clients • L'approche processus et le management par processus • La démarche de certification ISO 9001 • L'ouverture vers les parties intéressées et les parties prenantes • Les autres modèles pour optimiser les systèmes QSE : ISO 9004, EFQM	<i>Comprendre le management du risque au travers de la mise en place d'un système de management de la qualité</i> <i>Préparer les éléments pour définir ou améliorer une politique qualité</i> <i>Garantir la cohérence des objectifs déclinés de la politique qualité</i> <i>Garantir l'efficacité du pilotage des objectifs par des indicateurs appropriés</i> <i>Décrire les processus nécessaires au fonctionnement de l'organisation (opérationnel, support, management, ...)</i> <i>Organiser et formaliser un système de management de la qualité applicable à l'organisation</i>
2. Les systèmes de management de la Santé et de la Sécurité au Travail • Le Management de la SST et du risque dans une perspective de Développement Durable et de Responsabilité Sociale des Entreprises • Les 9 principes généraux de la prévention • Les référentiels : - La Norme OHSAS 18001, Le MASE	<i>Comprendre le management du risque au travers de la mise en place d'un système de management de la santé et sécurité au travail</i> <i>Préparer les éléments pour définir ou améliorer une politique de la Santé et de la Sécurité au Travail</i>

- L'ISO 45001 (Les objectifs, les principes généraux et les outils) - L'ILO-OSH 2001 de l'OIT - Les exigences comparées • La mise en œuvre d'un système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail • Accueil des nouveaux arrivants / Intérimaires	<i>Garantir la cohérence des objectifs déclinés de la politique S&ST</i> <i>Garantir l'efficacité du pilotage des objectifs par des indicateurs appropriés</i> <i>Organiser et formaliser un système de management de la Sécurité et de la Santé au Travail applicable à l'organisation</i>
3. Les Aspects et Impacts en Santé et de la Sécurité au Travail • Enjeux de la santé et sécurité au travail • Introduction les différentes approches de la SST (par le risque, par l'accident et par le travail) : - Les Risques dans l'entreprise (le risque chimique, le risque biologique, le risque électrique, le risque routier, le risque nucléaire, les risques naturels, le risque incendie) - Gestion des Accidents de travail - Ergonomie • Le DUER • La pénibilité au travail • Stress et Risques Psycho - Sociaux (RPS) • Gestion des entreprises extérieures • Gestion de crise	<i>Connaître et comprendre les enjeux de la démarche de Santé et Sécurité au Travail Comprendre et mesurer les différents types de risque et leurs particularités</i> <i>Connaître et comprendre les enjeux de la démarche de Santé et Sécurité au Travail</i> <i>Connaître les obligations législatives en ce qui concerne la SST (DUER, ...)</i> <i>Comprendre et mesurer les différents types de risque et leurs particularités</i> <i>Adopter la démarche de prévention, et avoir une « boîte à outils » pour bien gérer les risques grâce aux données scientifiques, données réglementaires, et mise en situation. Être capable de retrouver les bonnes informations auprès des experts métiers et les organismes supports</i> <i>Comprendre le management du risque au travers de la mise en place d'un système de management de l'Environnement</i>
4. Le système de management de l'Environnement • Le Management de l'environnement et du risque dans une perspective de Développement Durable et de Responsabilité Sociale des Entreprises • Norme ISO 14001 - synthèse des exigences • La construction et la mise à niveau d'un SME • Le système européen EMAS (Eco Management and Audit Scheme) • La Question Centrale « Environnement » dans l'ISO 26000 et ses 4 domaines d'action • Les notions de : IPCE, CODERST, SEVESO, REACH, écologie industrielle, économie circulaire	<i>Préparer les éléments pour définir ou améliorer une politique de management environnemental</i> <i>Garantir la cohérence des objectifs déclinés de la politique environnementale</i> <i>Garantir l'efficacité du pilotage des objectifs par des indicateurs appropriés</i> <i>Organiser et formaliser un système de management de l'environnement applicable à l'organisation</i>
5. Les Aspects et les Impacts en management de l'Environnement	<i>Comprendre la démarche d'écoconception des produits et son intérêt pour l'entreprise</i>

• Eco conception • Gestion de l'eau • Gestion des rejets atmosphériques • Gestion de la consommation d'énergie • Gestions des déchets • Gestion de la Biodiversité • Gestion des sols • Maîtrise des nuisances inhérentes à l'activité de l'entreprise • Situation d'urgences	<i>Être capable de proposer et de réaliser des actions concrètes en vue de la diminution des impacts de l'entreprise en situation normale ou en situation dégradée</i> <i>Connaître et maîtriser les grandes lignes de la réglementation relative aux impacts de l'entreprise</i> <i>Connaître l'identité et les compétences, en terme technique ou financier (subventions), des acteurs liés aux différents impacts</i>
6. Logistique, Transport et Stockage • Introduction à l'importance des impacts dans la chaîne logistique - Cerner les impacts de la logistique sur l'environnement - Identifier les contraintes actuelles et futures : réglementation, normes et standards • Économiser de l'énergie dans les transports - optimiser les paramètres clés du transport (amélioration des taux de remplissage, réduction des tonnes kilomètres et mises sous contrôle des urgences...) - faire évoluer vers de nouvelles modalités de transport (multimodal, fluvial...) • Sensibiliser les prestataires de transports internes et externes - Les facteurs clés de succès et de mise en œuvre et les autres leviers opérationnels - Stratégies de l'Union Européenne	<i>Adopter la démarche de prévention, et avoir une « boîte à outils » pour bien gérer les risques grâce aux données scientifiques, données réglementaires, et mise en situation</i> <i>Être capable de retrouver les bonnes informations auprès des experts métiers et les organismes supports</i>
7. Le système de management intégré • Le système de management intégré formalisé • L'organisation à mettre en œuvre • L'intégration progressive QSE • D'un système QSE au Système de management intégré • Le pilotage d'un système de management intégré • Le système de management intégré outil de contribution au Développement Durable	<i>Préparer les éléments pour définir ou améliorer une politique QSE</i> <i>Garantir la cohérence des objectifs déclinés de la politique.</i> <i>QSE Garantir l'efficacité du pilotage des objectifs par des indicateurs appropriés</i> <i>Décrire les processus nécessaires au fonctionnement de l'organisation (opérationnel, support, management, ...) face aux exigences QSE</i> <i>Organiser et formaliser un système de management intégré</i>
8. Les Outils d'un Système QSE	<i>Être capable de mettre en place une démarche de prévention</i>

• Les Outils de la Qualité • Le Diagnostic QSE • Les outils de management du risque - L'ISO 31000 et le management du risque - Les Méthodes d'analyse de risque et leurs applications • Etude d'impact / Etude de danger / Sûreté de fonctionnement • Document Unique /Evaluation des risques professionnels • Analyse environnementale HACCP • AMDEC et autres méthodes 9. Les Outils d'animation et d'amélioration • Les fondamentaux de la gestion de projet • Indicateurs et tableaux de bord. • Animation et conduite de réunion • PDCA et Méthode de résolution de problème • Les Audits QSE - Le référentiel ISO 19011 - Rôles et responsabilités - La méthodologie - La procédure d'audit QSE - La réalisation des audits QSE 10. La réalisation d'un Diagnostic Développement Durable ou de Responsabilité Sociétale • La préparation du projet de diagnostic : à partir des enjeux définis, des moyens fournis par l'entreprise (sources d'informations : organisationnelles, structurelles, documentaires, ...) et de ses différentes pratiques (RH, comptable, ...) • Le choix de l'outil ou de la grille d'évaluation par rapport au contexte de l'entreprise • Le rapport de diagnostic et la présentation des axes d'amélioration • Les différentes manières d'évaluer la mise en place de l'ISO26000 (AFAQ 26000) • Le label Lucie	<i>Être capable de réaliser le document unique</i> <i>Coordonner la mise en œuvre d'outils de diagnostic et d'analyse pour identifier les risques dans les domaines QSE</i> <i>Être capable d'animer une réunion d'analyse de risque</i> <i>Être capable de mener un projet d'organisation et savoir le piloter</i> <i>Être capable d'animer et de conduire des réunions de travail efficace</i> <i>Être capable d'appliquer la méthodologie de résolution de problème dans la logique du PDCA</i> <i>Être capable d'organiser le système d'audit QSE appliqué dans l'entreprise</i> <i>Réaliser un audit au regard d'un référentiel interne ou externe</i> <i>Choisir une méthode d'évaluation adaptée au contexte de l'entreprise et de la justifier</i> <i>Identifier, hiérarchiser et pondérer les enjeux de l'entreprise en matière de Développement Durable et de l'ensemble des parties prenantes</i> <i>Formuler des axes d'amélioration s'appuyant sur les constats réalisés au regard des bonnes pratiques.</i>
---	--

B. Evaluation

Forme de l'épreuve : Exercices pratiques

Durée : 2 heures

Barème : 120 points

Cette évaluation permet de contrôler les connaissances et les compétences acquises par les apprenants.

Un sujet d'une à trois pages, présentant une problématique inhérente aux questions d'environnement et de sécurité est proposé aux apprenants. Des annexes (de une à cinq) peuvent également être proposées.

Deux questions (une question concernant le thème de l'environnement et une question portant sur la question de la sécurité au travail) doivent être traitées par les apprenants.

La réponse à ces questions doit être présentée sous forme d'un développement structuré et argumenté.

L'usage d'une calculatrice est autorisé

C. Bibliographie indicative

- Cabinet Adhere-RH, *Livre blanc sur Enjeux RSE du management des risques éthiques, financiers, de réputation*, 2020.
- Igalens Jacques, *Défis, risques et nouvelles pratiques*, Paris : Eyrolles, 2012.
- Poublon Marie-Simone, *L'Agenda 21 : outil de la cohésion des territoires*, La Plaine-Saint-Denis : AFNOR éd., 2010.

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 5, et permet de capitaliser 10 ECTS.

UC D42

Mission professionnelle

A. Objectifs

La pédagogie doit faire une large place à l'initiative de l'apprenant et à son travail personnel, pour mettre en œuvre les connaissances et les compétences acquises. À cette fin, les missions professionnelles effectuées en entreprise impliquent l'élaboration d'un mémoire qui donne lieu à une soutenance orale.

Le Mastère Européen réalise une mise en contact réelle de l'apprenant avec le monde du travail de manière à lui permettre d'approfondir sa formation et son projet professionnel et de faciliter son insertion dans l'emploi.

Une partie de la formation peut être accomplie à l'étranger dans le cadre d'une convention.

L'épreuve est un grand oral d'une durée d'une heure.

B. Évaluation

L'épreuve professionnelle de soutenance permet de valider les capacités de l'apprenant à mener un projet professionnel, à développer une problématique dans un document écrit et à expliquer et défendre sa démarche devant un jury.

En raison de l'intérêt qu'elle représente dans la formation de l'apprenant, cette épreuve est obligatoire.

1. Modalités de préparation

Quel que soit le pays d'exercice, l'élaboration du document écrit peut s'appuyer sur différentes modalités d'expériences formatives :

- Soit un stage en entreprise ;
- Soit un emploi salarié ou un contrat d'alternance ;
- Soit des travaux plus théoriques par le biais d'un projet tutoré.

1.1. Le stage en entreprise

Durée : 12 semaines minimum.

Contenu : Réalisation d'une ou plusieurs actions en rapport avec le secteur du développement durable qu'elles soient en lien avec les démarches environnementales, les conditions de travail, la communication interne ou externe, etc.

Capacités attendues : Appréhender les réalités d'une activité professionnelle au sein du secteur du développement durable.

Le stage doit se dérouler pendant la formation.

La date et la planification de ce stage sont laissées à la libre appréciation de l'établissement de formation, en accord avec sa propre organisation pédagogique.

Par exemple, le stage peut être scindé en 2 parties ou organisé selon un rythme hebdomadaire propre à l'alternance (n jours en école, n jours en entreprise).

Toutefois, il semble préférable, pour des motifs pédagogiques, que le stage ainsi scindé se déroule dans la même entreprise ou organisation.

Le terrain de stage doit être choisi en fonction des possibilités d'actions professionnelles de l'apprenant, et soumis à l'équipe pédagogique de l'école, qui en valide le bien-fondé et l'adéquation avec le diplôme préparé ainsi que le niveau exigé. Il peut s'agir d'une entreprise publique ou privée ou d'une organisation au sens large.

Ce stage donne l'occasion à l'apprenant de déterminer, en relation avec son tuteur en entreprise et, éventuellement, son tuteur-enseignant, les études, les actions ou les missions qui lui seront confiées et qui constitueront la matière de son mémoire.

La production d'un certificat de fin de stage mentionnant la durée, les dates et les missions confiées par l'entreprise, sera exigé au moment de l'épreuve de soutenance.

1.2. L'alternance ou l'emploi salarié

La préparation du mémoire peut également s'appuyer sur l'expérience professionnelle de l'apprenant, qu'il soit salarié à temps plein, à temps partiel ou en contrat d'alternance, pourvu que la nature de ses activités professionnelles et le niveau de ses responsabilités soient conformes aux spécificités et aux exigences du présent référentiel et des examens FEDE qui y sont rattachés.

Dans ce cas, ce sont les missions qui sont confiées au salarié qui deviennent la matière de son mémoire.

La production d'un certificat de travail mentionnant la durée, les dates et, éventuellement les études ou missions confiées par l'entreprise, sera exigé au moment de l'épreuve de soutenance.

1.3. Le projet tutoré

En cas de difficulté majeure pour trouver un stage ou un contrat d'alternance en entreprise, l'apprenant a la possibilité de réaliser un projet tutoré en accord avec son centre de formation et la FEDE.

Dans ce cas, le projet de mémoire est négocié et déterminé en début d'année en concertation avec l'équipe pédagogique et plus spécialement un tuteur-enseignant, qui aura pour rôle de superviser le projet et guider l'apprenant.

Toutefois, l'obtention d'un stage ou d'un contrat d'alternance en entreprise doit constituer la priorité.

Durée : ¼ du volume de la formation, hors stage

Contenu : Dans le cadre d'un travail individuel ou collectif, réalisation d'un mémoire retraçant l'ensemble des actions menées pour la réalisation d'une opération dans le secteur du développement durable qu'elles soient en lien avec les démarches environnementales, les conditions de travail, la communication interne ou externe.

Capacités attendues : Mettre en œuvre une stratégie permettant la réalisation effective d'une action dans le secteur du développement durable.

1.3.1. Contenu du projet

Dans la mesure du possible, ce projet aura une dimension européenne et sera élaboré en liaison avec une entreprise ou une organisation professionnelle où il pourrait trouver une application.

1.3.2. Rôle du tuteur

Le tuteur est un des enseignants de l'apprenant. En tant que tuteur, son rôle consiste à :

- Suggérer des idées de projet ou d'étude ;
- Valider le projet et négocier avec l'apprenant l'évolution du projet ;
- Orienter ses recherches bibliographiques et documentaires ;
- Fournir des pistes pour mettre en place des relations avec des entreprises ou des organisations professionnelles ;
- Surveiller la qualité d'ensemble du travail fourni ;
- Participer, le cas échéant au jury d'examen.

2. Le mémoire

Ce mémoire constitue une partie du travail évalué par le jury. En tant que tel, il est donc un objet d'évaluation. Il compte pour 30% de la note finale.

2.1. Le contenu du mémoire

Ce mémoire ne doit pas se résumer à un simple descriptif de l'activité de l'apprenant ou à un simple compte rendu de lecture.

Il doit représenter un effort de recherche, d'analyse et d'application concernant un aspect réel et bien délimité de l'activité d'une entreprise (entendue au sens large), dans un contexte économique européen si possible.

L'observation des pratiques de l'entreprise ou de l'organisation et la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doit permettre à l'apprenant de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier.

L'organisation du mémoire est importante, il doit respecter une ordonnance classique, en abordant dans un ordre logique les différentes étapes de l'élaboration du projet, dont voici quelques exemples :

- Une introduction indiquant la commande (mission), la problématique que celle-ci suggère et les moyens envisagés pour y répondre.
- Un développement en 2, voire 3 parties maximum, bien identifiées reprenant la méthodologie utilisée, les arguments du projet, les propositions, l'évaluation (éventuellement la comparaison avec d'autres projets) et la confrontation avec la réalité, les résultats obtenus, les outils de contrôle ainsi que les avantages apportés par l'étude.
- Une conclusion rapide.
- Les références bibliographiques (tout document cité dans le texte doit figurer dans la bibliographie et inversement un document cité en bibliographie doit apparaître dans le corps du texte).
- Les tableaux et graphiques doivent mentionner la source, avoir un titre.
- Les annexes numérotées pouvant permettre de justifier les résultats de la mission.

Dans le cadre du Mastère européen Opérationnel du développement durable, le mémoire reprendra le fil directeur de la démarche stratégique à savoir :

- une analyse des environnements concernés par le problème posé,
- un diagnostic,
- une préconisation des orientations ou des choix stratégiques avec en interface le détail des solutions proposées et leur mise en œuvre.

L'utilisation des outils stratégiques et management tels que :

- les matrices d'analyse,
- un budget prévisionnel sur deux à trois ans,
- toute autre partie du programme qui viendra en appui de l'argumentation et de la synthèse du travail effectué est encouragée et sera appréciée.

2.2. Présentation du mémoire

Le mémoire sera saisi au traitement de texte et présentera les caractéristiques suivantes :

- Format A4 ;
- Nombre de pages : de l'ordre de 40 à 50 pages hors annexes ;
- Impression recto seul ;
- Marges 2,5 cm de chaque côté ;
- Interligne 1,5 ;
- Relié.

Le mémoire peut contenir quelques annexes essentielles qui ne doivent pas dépasser un volume maximum de 10 feuilles A4.

La provenance de ces annexes doit être clairement indiquée (document élaboré par l'apprenant, tiré de telle publication, fourni par l'entreprise...).

La page de titre doit comporter les mentions suivantes :

- Nom et prénom de l'apprenant ;
- Numéro de candidat attribué par la FEDE ;

- Titre éventuel du mémoire ;
- « Examens de la FEDE » ;
- « Mémoire présenté à l'épreuve professionnelle de soutenance du diplôme visé de [année] ».

Il sera exigé la même rigueur que pour les travaux universitaires en ce qui concerne la présentation des références, des citations, etc.

Il faut prévoir une édition en au moins deux exemplaires, un pour le jury, un pour l'apprenant.

2.3. Délai de fourniture du mémoire

Les mémoires doivent être envoyés en deux exemplaires au centre d'examen (pour transmission au jury) au moins 3 semaines avant le début de la période annoncée pour ce type d'épreuve.

3. Déroulement de la soutenance

Le jury est composé d'un enseignant de la spécialité auquel il est adjoint un professionnel. L'épreuve dure 1 heure. Pas de temps de préparation.

La soutenance orale représente 70% de la note finale.

3.1. Exposé théorique (de 30 à 40 min)

Dans un premier temps, le jury invitera l'apprenant à justifier le choix de son projet ou de son étude et à livrer les conclusions auxquelles il est parvenu.

Ce travail de soutenance ne doit pas conduire l'apprenant à « lire » son ~~rapport~~ ou mémoire devant le jury. Cette partie de l'épreuve est une évaluation des compétences de communication orale dans un contexte professionnel et technique.

L'apprenant s'efforcera donc de retracer, d'une manière construite et raisonnée, son cheminement dans le choix d'un sujet ou d'un projet, les difficultés qu'il a connues et comment il les a surmontées, la place que ce projet a prise par rapport à son projet professionnel global, l'intérêt qu'il a trouvé, le bénéfice qu'il a tiré d'un travail personnel d'élaboration et de recherche, les contacts qu'il a pu nouer à cette occasion avec des professionnels, des organisations, les suites qui seront éventuellement données...

Il devra savoir introduire et conclure son exposé, et maîtriser son temps de parole.

L'apprenant peut utiliser à sa guise des documents complémentaires qui ne sont pas dans le mémoire remis au jury et qu'il aura apporté avec lui.

L'apprenant a aussi la possibilité d'utiliser les techniques de présentation qu'il juge utiles (par exemple : présentation assistée sur ordinateur...) pourvu qu'il soit autonome dans l'utilisation de ces outils et qu'il reste dans le temps imparti.

Pendant cet exposé de 30 à 40 minutes, l'apprenant ne sera pas interrompu.

3.2. Discussion avec le jury (20 à 30 min)

Dans un deuxième temps, le jury reviendra sur des aspects plus techniques ou professionnels, notamment sur le contenu du mémoire et posera les questions suscitées par la lecture de celui-ci.

4. Objectifs et critères d'évaluation

- [Grille de notation](#)
- [Eléments observables](#)

C. Règles d'utilisation de l'IA générative dans la rédaction du mémoire professionnel

L'utilisation de l'IA générative (et des technologies assistées par l'IA) dans le processus de rédaction des mémoires professionnels est autorisée, sous certaines conditions détaillées ci-dessous.

1. Les règles d'utilisation de l'IA dans la rédaction des travaux rédactionnels

En cas d'utilisation de l'IA dans le processus de rédaction par les candidats, trois règles prévalent et correspondent à trois principes, afin de garantir la possibilité d'une évaluation pertinente de la production personnelle du candidat : le respect des sources, la transparence et la responsabilité.

- Respecter les règles relatives au plagiat, à la copie et à la nécessité de citer les sources utilisées.
- Déclarer dans le manuscrit avoir utilisé l'IA dans le processus rédactionnel et indiquer quelles IA ont été utilisées et pour quel usage.
- Le candidat est ultimement responsable du contenu de son travail et des textes soumis pour évaluation. L'IA ne doit pas être citée comme auteur ou co-auteur.

2. L'IA et le risque de plagiat

Utiliser l'IA pour générer le texte du rapport d'activité est assimilé à du plagiat et peut être sanctionné par une disqualification.

Rappel des règles de base relatives au plagiat :

- L'auteur d'un texte doit citer ses sources sous peine de faire du plagiat et d'être disqualifié.
- La paraphrase sans citation de source est une autre forme de plagiat.
- Si le jury estime qu'il y a plagiat, paraphrase, copie d'un modèle sans apport original ou encore qu'il y a recours à un tiers de substitution, et que cela constitue un obstacle à l'évaluation objective des compétences, savoirs et savoir-faire d'un candidat, le jury est fondé à disqualifier le travail de l'étudiant.

3. L'IA et la transparence

Afin de permettre aux membres du jury d'évaluer de la façon la plus pertinente possible la production personnelle du candidat, celui-ci est tenu de déclarer, si c'est le cas, qu'il a eu recours à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la rédaction de son travail rédactionnel, en précisant : quel(s) outil(s), quel(s) usage(s), quelle(s) finalité(s).

4. L'IA et la responsabilité

L'IA ne doit pas être citée comme auteur ou co-auteur, la qualité d'auteur renvoyant à une personne physique. Le candidat est in fine l'auteur du rapport d'activité. Les candidats sont ainsi ultimement responsables du contenu de leur travail et des textes soumis pour évaluation.

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 5, et permet de capitaliser 14 ECTS.

UC D43

Contrôle continu

A. Formation

L'unité capitalisable D43 repose sur le programme pédagogique développé dans l'**UE D41.1 Développement Durable, Responsabilité Sociétale** et dans l'**UE D41.2 Gouvernance et Développement Durable, Management de la Qualité et du Risque**.

B. Évaluation

Sous la forme d'un contrôle continu tout au long des séances de travail (avec l'objectif d'au moins quatre situations d'évaluations par an), les apprenants sont évalués selon leur implication, leur participation et la qualité de leurs propositions lors des exercices proposés.

Exemples d'exercices pour l'évaluation en contrôle continu :

- **Exercice « RSE et Gouvernance »**

Mode de travail : Individuel ou collectif

Modalité : écrit (3 à 6 pages)

Mode de remise : papier ou électronique

Dans un premier temps, l'apprenant ou les apprenants analyseront les crises de gouvernance chez ENRON, WORLD COM et VIVENDI UNIVERSAL (résumé des faits et analyse des conséquences sociétales).

Dans un deuxième temps, l'apprenant ou les apprenants choisiront un thème parmi la liste de thèmes proposés et feront une analyse critique et actualisée du thème sélectionné.

Liste des thèmes (cette liste n'est pas exhaustive et pourra être actualisée ou modifiée par le tuteur ou professeur responsable) :

- Le fonctionnement du conseil d'administration et de ses comités : identification des meilleures pratiques.
- La rémunération des dirigeants, jetons de présence et *reporting*. Quelles avancées et quelles meilleures pratiques ?
- La relation Entreprise – Actionnaires. Quelles évolutions ? Quelles meilleures pratiques ?
- La gouvernance d'entreprise et la féminisation des différentes instances. Etat des lieux.
- L'engagement actionnarial.

Cet exercice a comme objectifs :

- La prise de conscience de l'importance d'une bonne gouvernance d'entreprise
- La familiarisation avec les sujets de gouvernance d'entreprise, la transparence et son *reporting*
- La compréhension de l'engagement actionnarial

- **Exercice « Consomm'acteur 1 »**

Mode de travail : individuel

Modalité : écrit (2 à 3 pages)

Mode de remise : papier ou électronique

L'apprenant se rendra dans un supermarché pour y sélectionner un panier de produits de sa consommation habituelle (entre 3 et 5 produits). Pour chaque produit, l'élève devra analyser sa composition, les labels existants ou non, ainsi que sa traçabilité.

Cet exercice a comme objectifs :

- L'analyse critique de la chaîne de production d'un produit
- De faire réfléchir les apprenants sur leurs propres modes de consommation, l'impact des produits achetés sur leur santé, sur l'environnement et les conditions sociétales de fabrication.
- D'aborder le sujet délicat de la traçabilité, en mettant en perspectives les différentes crises sanitaires comme celle de Spanghero (d'autres exemples peuvent être choisis)

- De prendre conscience du pouvoir du consommateur dans ses choix conscients de consommation

- **Exercice « Institutions internationales et RSE »**

Mode de travail : individuel

Modalité : écrit (2 à 3 pages)

Mode de remise : électronique ou papier

L'apprenant choisira, présentera et analysera deux initiatives, au niveau international, d'organisations qui œuvrent pour l'intégration de la RSE dans le management des entreprises. (Exemples : le Global Compact de l'ONU, Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales, les principes directeurs de l'OIT, l'ISO26000, etc.)

Cet exercice a comme objectifs :

- La connaissance approfondie de certaines démarches à l'international
- Le rôle des ces démarches auprès des entreprises
- Les contreparties existantes ou non pour les entreprises qui adhèrent à ces démarches.

- **Exercice de réflexion sur des thèmes d'actualités**

Mode de travail : Individuel ou collectif

Modalité : écrit (10 à 15 pages)

Mode de remise : électronique

L'apprenant ou les apprenants choisiront un thème parmi la liste de thèmes proposés et feront une analyse critique et actualisée du thème sélectionné.

Liste des thèmes (cette liste n'est pas exhaustive et pourra être actualisée ou modifiée par le tuteur ou professeur responsable) :

- Développement Durable et fiscalité
- La loi Pacte : quels défis pour une nouvelle forme d'entreprise ?
- Est-ce que les programmes de compensation des émissions de gaz à effet de serre sont efficace et socialement acceptable ?
- L'industrie de la mode et la RSE. Quid des entreprises de la « fast-fashion », quels efforts réalisés ? Etat des lieux.
- L'intégration des facteurs RSE dans la chaîne d'approvisionnement. Etat des lieux.
- Le secteur minier. Enjeux et état des lieux.
- Quelles recommandations pour une coupe de monde football responsable ?
- Quelles recommandations pour des jeux Olympiques responsables ?

Cet exercice a comme objectifs :

- L'étude approfondie de certains thèmes d'actualités touchant le monde du travail, les entreprises et la RSE
- Rechercher des sources fiables pour argumenter son analyse et rendu final
- Apprendre à travailler en groupe sur les sujets RSE

C. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 2 et permet de capitaliser 2 ECTS.

Le guide du contrôle continu à destination des responsables pédagogiques est accessible ici : [Guide du Contrôle Continu Certificatif.pdf](#)

UC D51.1

Responsabilité sociale des Entreprises : aspects sociaux, sociétaux et économiques

A. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 180 à 200 heures.

Ce module de formation vise à procurer aux apprenants une compréhension de l'importance de l'approche « Triple Bottom Line » en matière de management de la RSE. Pour ce faire, le cours proposera une étude poussée de l'ISO26000, ses questions centrales et domaines d'action. Puis, un zoom sera fait sur le rôle de la gestion des Ressources Humaines en ce qui concerne la RSE (son rôle dans la mise en place d'un système de management de la RES, l'implantation des bonnes pratiques RH au sein de l'entreprise, et l'appréhension des enjeux planétaires en termes de RH). Finalement, le cours abordera la question financière du « Triple Bottom Line » ainsi que les questions de *reporting* RSE.

Objectifs

- Comprendre et intégrer le rôle de la GRH dans la mise en place d'un système de management de la RSE et d'une nouvelle culture d'entreprise
- Améliorer les performances RH de la question centrale « Les relations et conditions de travail » et ses domaines d'action
- Comprendre le rôle stratégique de la GRH pour la prise en compte des enjeux sociétaux dans l'évolution des organisations
- Maîtriser le Triple Bottom Line. Comprendre les aspects financiers. Mettre en place un *reporting* ESG

Contenu	Capacités attendues
1. Les 7 questions centrales de l'ISO 26000 et leurs domaines d'actions (voir aussi l'UE D41.1) <i>1) La Gouvernance de l'organisation</i> • Les conseil d'administration est ses membres • Le conseil d'administration et ses comités • La relation de l'entreprise avec ses actionnaires • Les différents référentiels et lois sur la bonne gouvernance (Combined Code, Rapports Viénot/Bouton, AFEP/Medef, loi Sarbane-Oaxley,...) <i>2) Les Droits de l'Homme et ses 8 domaines d'action</i> 1. Devoir de vigilance 2. Situations présentant un risque pour les droits l'Homme 3. Prévention de la complicité 4. Remédier aux atteintes aux droits de l'Homme 5. Discrimination et groupes vulnérables 6. Droits civils et politiques 7. Droits économiques, sociaux et culturels 8. Principes fondamentaux et droits au travail <i>3) Les Relations et Conditions de Travail et ses 5 domaines d'action (introduction – développement au module 3 de cet UE)</i> 1. Emploi et relations employeur/employé	<i>Connaitre les 7 questions centrales de l'ISO26000 et ses domaines d'action</i> <i>Être capable d'analyser les enjeux RSE d'une entreprise au travers du filtre de l'ISO26000</i>

2. Conditions de travail et protection sociale 3. Dialogue social 4. Santé et sécurité au travail 5. Développement du capital humain 4) <i>L'Environnement et ses 4 domaines d'action</i> 1. Prévention de la pollution 2. Utilisation durables des ressources 3. Atténuation des changements climatiques et atténuation 4. Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels • Introduire les notions suivantes : - Les différentes normes de management environnemental (ISO14001, EMAS) - Les IPCE et le CODERST - La Directive SEVESO - La réglementation REACH - Les différents labels (BEPOS, HQE, NF Environnement, etc.) - Les concepts d'écologie industrielle et d'économie circulaire 5) <i>Les Bonnes Pratiques de Affaires et ses 5 domaines d'action</i> 1. Lutte contre la corruption (Les outils, Loi Sapin II) 2. Engagement politique responsable - Conflits d'intérêt - Groupes de pression - Lobbying - Désinformation, fausse déclaration, menace ou coercition 3. Concurrence Loyale 4. Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur (Les outils, Loi de Vigilance) 5. Respect des droits de propriété (Protocole de Nagoya) ❖ FOCUS : Les Bonnes pratiques des affaires : relations commerciales, risques économiques et politique d'achat • Les clients, fournisseurs et sous-traitants, autres partenaires d'affaire et concurrence - Leur localisation - Critères de choix - Type de relations - Type de contrats - Organisation de la force de vente • Les pratiques achats en entreprise - Définir la place et le rôle des achats dans l'entreprise - Identifier les besoins de l'entreprise - Optimiser le panel des fournisseurs - Préparer, piloter et évaluer le processus achat - Les points clés de la négociation d'achats	<i>Comprendre les principes et considérations de cette question centrale</i> <i>Transposer les domaines d'action correspondants dans une stratégie d'entreprise</i> <i>Comprendre les principes et considérations de cette question centrale</i> <i>Transposer les domaines d'action correspondants dans une stratégie d'entreprise</i> <i>Situer la fonction Achats dans l'entreprise et comprendre les enjeux</i>
---	--

- Appréhender les aspects contractuels des achats - Les grandes lignes du Code des Marchés Publics • Savoir transformer des relations en des relations mutuellement bénéfiques pour toutes les parties prenantes (fournisseur, organisme, client) • La politique d'achat responsable - Les critères de choix, les clauses d'appel d'offres - Le commerce équitable - Les produits Bio - Les produits éco-conçus - La prise en compte des conditions de travail des fournisseurs et des transporteurs et de leurs pratiques environnementales 6) <i>Les Questions Relatives aux Consommateurs et ses 7 domaines d'action</i> • Organisations et questions relatives aux consommateurs • Questions relatives aux consommateurs et responsabilité sociétale - Principes directeurs des Nations Unies pour la protection du consommateur - Principes et considérations - Sécurité - Le fait d'être informé - Le fait de faire des choix - Le fait d'être entendu - La réparation - L'éducation - Le droit à un environnement sain - Le respect du droit à la vie privée - Le principe de précaution - La promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes - La promotion d'une conception universelle 1. Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'informations et de contrats 2. Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs 3. Consommation durable 4. Service après-vente, assistance et résolution des réclamations et litiges pour les consommateurs 5. Protection des données et de la vie privée des consommateurs 6. Accès aux services essentiels 7. Éducation et sensibilisation 7) <i>Les communautés et le développement local, et les 7 domaines d'action</i> 1. Implication auprès des communautés 2. Éducation et culture 3. Création d'emplois et développement des compétences	Avoir une vision globale de la fonction Achat et Comprendre le processus Comprendre les principes et considérations de cette question centrale Transposer les domaines d'action correspondants dans une stratégie d'entreprise
---	--

4. Développement des technologies et accès à la technologie 5. Création de richesses et de revenus 6. La santé 7. Investissement dans la société 2. RSE, Gestion des Ressources Humaines et ISO 26000 2.1 Les fondamentaux de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) • La GRH dans l'entreprise - les missions de la GRH : son positionnement, ses enjeux et ses priorités - les clients de la DRH et leurs attentes - l'analyse des processus RH et le rôle des différents acteurs - l'articulation de la GRH avec : le management, la communication, les relations sociales, le droit, l'accompagnement du changement • Les différents rôles de la GRH dans l'aide à la mise en place de cette nouvelle vision de l'entreprise - Le rôle de la GRH dans la mise en place d'une nouvelle culture d'entreprise - La motivation et l'implication des salariés - Les actions de formation et de sensibilisation RSE - La mise en place de politiques ou projets collaboratifs RSE motivants - La mise en place de leviers pour dirigeants/salariés (critères RSE dans le calcul de la part variable de rémunération) - Identification des compétences requises/Formations/Recrutement - Dialogue Social/ Implication des syndicats dans la mise en place de la RSE - GPEC : prévisions des emplois et compétences à venir en fonction de la prise en compte de la RSE de l'entreprise et de la nécessité de nouvelles expertises - La communication interne – outil de la mise en place de la RSE - Le <i>Reporting</i>, la définition d'indicateurs RH, le Bilan Social obligatoire • La GRH : un des 7 champs de la RSE selon l'ISO26000 1. Emploi et relations employeur/employé 2. Conditions de travail et protection sociale 3. Dialogue social 4. Santé et sécurité au travail 5. Développement du capital humain • La GRH comme acteur stratégique pour la prise en compte des évolutions de sociétés et évolution des	<i>Comprendre la GRH en entreprise et ses missions</i> <i>Savoir identifier les compétences en interne, les besoins de formation et les besoins de recrutement externe</i> <i>Pouvoir mettre en place une nouvelle culture d'entreprise basée sur les fondements du DD et de la RSE</i> <i>Pouvoir mettre en place un projet de sensibilisation et mobilisation du personnel</i> <i>Savoir travailler les différents leviers de motivation du personnel (Formations, projets innovants, rémunération, etc.)</i> <i>Savoir utiliser la communication interne comme outil pour une meilleure mise en place du projet DD/RSE au sein de l'entreprise</i> <i>Être capable d'identifier les indicateurs RH pour un bon suivi RSE et un bon reporting RSE</i> <i>Comprendre les actions à mettre en place pour améliorer les performances RH de l'entreprise, dans le but d'une amélioration continue de la démarche DD/RSE au sein de l'entreprise</i>
---	---

organisations, pour la prise en compte des enjeux de société et leurs impacts sur le monde du travail

- La gestion de la relève et les nouvelles données démographiques
- La gestion de la diversité. La mondialisation et l'immigration internationale
- Repenser les formes de travail pour faire face aux changements structurels de la société (Divorces, familles monoparentales, responsabilité d'une population vieillissante, etc.)
- Mondialisation/ besoin de compétitivité, productivité et performance. Gestion du stress/ impacts psychologiques
- Evolution constante de nouvelles technologies/ Conduite de changement/ formations...
- Gestion des nouvelles générations
- Demande croissante d'éthique et de valeurs RSE, chez les nouveaux candidats et les consomm'acteurs.

• Le recrutement

- La Politique et stratégies de recrutement
- La préparation du recrutement : analyse du besoin, définition du poste et profil du candidat
- Le processus de recherche : canaux de diffusion de l'offre, analyse des candidatures
- La sélection des candidats et le choix, synthèse avec les autres acteurs pour le choix final
- La réussite l'intégration : le processus d'accueil

• La Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences (GPEC)

- Comprendre les enjeux et identifier les facteurs d'évolution des emplois
- Les notions clés : l'emploi, le poste, le métier, les compétences
- Evaluer les compétences : mettre à disposition du manager un outil d'entretien adapté
- Les entretiens pour accompagner le projet du salarié : professionnel, mi- carrière...
- Les méthodes de développement des compétences : tutorat, coaching, situations professionnalisantes

• La rémunération

- Les objectifs d'une politique de rémunération
- Les composantes de la rémunération globale
- L'individualisation des rémunérations
- Les systèmes de rémunérations variables
- Associer les managers aux décisions de rémunération
- Les périphériques dans la politique de rémunération

• La formation

Comprendre le processus de GPEC et savoir l'intégrer dans le déploiement de la Politique de Responsabilité Sociétale

Participer à l'élaboration d'une Politique RH responsable

- Mettre le plan de formation en lien avec la stratégie - Du recensement des besoins à la structuration du plan de formation - Le chiffrage du budget et le rôle des OPCA - Mettre en forme le plan - communiquer auprès des IRP - Evaluer la formation : objectifs et outils 2.2 Les relations sociales dans l'entreprise ➤ Les instances représentatives du personnel • Notions communes - Cadre de la mise en place - Effectif - Crédit d'heures - Représentativité syndicale - Le délit d'entrave • Comité d'entreprise - Composition - Statut des membres - Fonctionnement - Ressources - Attributions - Représentants issus du comité - Comité européen • Délégués du personnel - Mise en place - Mandat - Attributions - Exercice des fonctions • Délégation unique du personnel • Droit syndical dans l'entreprise - Section syndicale - Délégués syndicaux - Les questions des DP : obligations de l'employeur - Information et consultation des DP, CE et CHSCT - Renforcement du rôle du CHSCT - Droit d'alerte des DP, CE et CHSCT : quel formalisme et quelles conséquences ? - Attributions des différents mandats syndicaux : DS, RS au CE et RSS - Les stratégies des différentes organisations syndicales • Elections - Déclenchement - Eligibilité - Electorat - Organisation et déroulement • Protection - Champs d'application - Procédure de licenciement - Sanctions ➤ La négociation collective et le dialogue social • Droit de réunion / droit de parole • Articulation entre négociation collective et compétence du CE et du CHSCT • Les thèmes de négociation obligatoire • Les règles de validité des accords d'entreprise	<i>Comprendre la fonction des différentes instances représentatives du personnel</i> <i>Connaître leur cadre de référence pour impliquer les salariés et prestataires dans la démarche de Responsabilité Sociétale</i> <i>Pouvoir s'appuyer sur les IRP pour le projet d'entreprise</i>
--	--

• Les conséquences d'une absence d'accord • La remise en cause des accords (perte de représentativité, dénonciation de l'accord ...) • Le rôle des élus en l'absence de délégué syndical • Les voies intermédiaires 2.3 La Démarche Diversité dans l'entreprise • Évolutions et enjeux de la diversité - Le contexte historique - Les facteurs psychosociaux du développement du phénomène diversité. - L'évolution du cadre juridique et des politiques diversité - Diversité et GPEC : un enjeu pour l'entreprise - Les enjeux de la diversité (légaux, performances sociales, image, communication) • Promouvoir la diversité - Les bénéfices d'un engagement de l'entreprise - Les initiatives marquantes d'entreprise. - Les différents acteurs de la diversité : le rôle des représentants du personnel - Le rôle des DRH dans la gestion de la diversité • Les différentes formes de la diversité - Identification des différents types de discrimination - Le poids de la diversité en entreprise : le diagnostic diversité • La gestion des risques liés aux inégalités - Diversité et recrutement / Diversité et intégration - Diversité et égalité de traitement dans l'évolution - Diversité et système de rémunération - Diversité et conditions de travail / Handicap - Diversité et engagement des prestataires externes • La mise en œuvre d'une démarche diversité - Formalisation de l'engagement de l'entreprise : charte... - Les outils RH de gestion de la diversité : bonnes pratiques... - La sensibilisation et la formation des managers - L'information-sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise - Le suivi et l'analyse de la performance de l'entreprise en matière de diversité - Déployer votre plan d'action pour favoriser la diversité 2.4 Transport des salariés - Accessibilité • Contexte réglementaire - Grenelle de l'environnement - La prise en charge des frais de transport	<i>Comprendre et savoir utiliser la négociation collective dans le cadre du projet de démarche de Responsabilité Sociétale : exemple Accord RS</i> <i>Comprendre les enjeux d'une politique diversité</i> <i>Mettre en place une démarche pertinente dans l'entreprise</i> <i>Savoir traiter des situations à risque</i> <i>Mettre en place une démarche diversité pertinente dans l'entreprise en l'intégrant dans le déploiement de la démarche de Responsabilité Sociétale</i>
--	--

- Loi de 2005 pour les personnes en situation de Handicap - Décret n° 2009-1272 du 21 octobre 2009, ... • L'utilisation des transports et solutions alternatifs - Les transports en commun et autres modes doux, Vélo, Marche, Covoiturage - Cas du Télétravail • Organiser l'accessibilité au poste de travail dans l'entreprise - Typologie des situations de handicap - Accessibilité des bâtiments et espaces publics - Aménagement des espaces de vie : logements et locaux professionnels et technologies associées • Le plan Déplacement entreprise - Objectif du plan - Analyse des déplacements / diagnostic - Accessibilité du site - Elaborer le Plan d'action - Mettre en œuvre le PDE - Faire évoluer le PDE - le PDIE, ses problématiques - Communication et sensibilisation 3. Aspects économiques et financiers, Triple Bottom Line, IIRC et critères ESG • Le vocabulaire financier - Le compte de résultat, le bilan, le cash flow - Le vocabulaire financier indispensable : BFR, ROC, free cash flow, CAPEX, EBITDA, DSO, ROI... • Les notions de résultat et de cash - Différence entre résultat et cash - Les règles du compte de résultat et les règles du cash - Leviers résultat ou cash ? - Actions préconisées pour améliorer le résultat et/ou le cash • Les techniques de lecture de documents financiers : Bilan, compte de résultat, tableau des flux de trésorerie (TFT) - Les grandes masses du bilan : actif immobilisé, actif circulant, capitaux propres et dettes - Les grandes masses du compte de résultat : marge brute, valeur ajoutée, excédent brut exploitation, résultat d'exploitation, résultat net - Découvrir une méthodologie de lecture : comment lire rapidement un bilan ? Comment lire rapidement un compte de résultat ? • Les indicateurs de rentabilité : Démontrer la rentabilité de son investissement - Différencier Profit, Bénéfice et Rentabilité. - Rentabilité d'un investissement (TRI, VAN, PAYBACK, IRR, indice de profitabilité)	<i>Donner une approche générale du déplacement d'une personne handicapée sur le lieu et sur le chemin du travail</i> <i>Initier et structurer une réflexion personnelle des professionnels du travail sur l'approche quotidienne de la personne handicapée</i> <i>Connaître et comprendre les enjeux pour prendre en compte ces aspects en entreprise</i> <i>Conduire une réflexion concertée sur le temps de transport dans l'entreprise</i> <i>Elaborer un Plan de Déplacement mutuellement bénéfique à partir d'une analyse factuelle</i> <i>Être à l'aise dans une conversation financière</i> <i>Analyser rapidement un rapport financier</i> <i>Comprendre les enjeux financiers et l'importance de ses actes</i> <i>Démontrer la rentabilité d'un investissement</i>
--	--

- Le choix d'investissement. - Les moyens de financement • L'Investissement Socialement Responsable - Les fondamentaux de l'ISR - Le marché de l'ISR - Les fonds ISR • Triple Bottom Line 4. Pilotage, Contrôle et Pérennité de l'entreprise • Le pilotage de l'entreprise - Les fondamentaux et l'utilité d'un tableau de bord opérationnel - Construction du tableau de bord opérationnel compte de résultat, le bilan, le cash-flow - Sélectionner les indicateurs les plus pertinents pour décrire les objectifs et mesurer les résultats - Les principales étapes de déploiement d'un système de tableaux de bord • Indicateurs de pilotage de l'entreprise et signaux d'alerte - Rôle des indicateurs dans le pilotage - Le tableau de bord traditionnel - L'arbre économique : ratios de gestion et de rotation - Le Balanced Scorecard et ses 4 perspectives (Client, Finance, Processus internes, Capacité d'apprentissage et développement de l'organisation) - Autres caractéristiques d'un tableau de bord - Mise en place d'un tableau de bord pertinent - Signaux d'alerte : Exploitation, Financier, - Investissement, Economique et général, Le Personnel, Signaux divers • Le Contrôle interne - Connaître les objectifs et enjeux du contrôle interne : sécurité des actifs, sécurité des personnes, sûreté juridique, fiabilité des transactions financières, continuité de l'exploitation - Comprendre le processus de contrôle interne et le lien avec les autres outils de pilotage et de contrôle : l'audit interne et le contrôle interne, le commissariat aux comptes, révision comptable et audit interne, le risk management et l'audit - Connaître les évolutions réglementaires : LSF et business risk management, révision comptable et Sarbanes-Oxley, migration aux normes IFRS, IFACI et IIA - Analyser comparativement la méthodologie de contrôle interne et la méthodologie d'audit en risk management (Outils spécifiques au risk management,	<i>Comprendre les principes de l'ISR</i> <i>Identifier les acteurs, les enjeux et l'avenir de ce marché</i> <i>Comprendre l'importance du Triple Bottom Line pour un bon management de la RSE en entreprise</i> <i>Concevoir et mettre en œuvre un système de tableaux de bord adapté aux spécificités de l'entreprise</i> <i>Avoir une vision des méthodes et moyens qui permettent un pilotage efficace de l'entreprise</i> <i>Identifier et comprendre les différents axes du contrôle interne</i>
---	--

- Outils spécifiques à l'audit interne) • Comment assurer la pérennité de l'entreprise - Nouveaux produits - Nouveaux marchés - Le cycle de vie d'un produit - Savoir se distinguer par rapport aux concurrents - Rentabiliser l'outil de production - Fidéliser son personnel - Savoir transmettre son entreprise 5. Le Reporting intégré • La logique de <i>reporting</i> intégré - Les fondamentaux - Les acteurs - Les parties prenantes • Panorama des règles et référentiels de <i>reporting</i>, acteurs et évolutions attendues - Les institutions internationales - Les organismes régulateurs - La Global Reporting Initiative (GRI) - Le rôle particulier de la GRI - Les évolutions majeures de la version G4 - L'International Integrated Reporting Council (IIRC) - Les contraintes légitimes des entreprises - Les référentiels conçus par les investisseurs et les analystes financiers • Les concept clés du <i>reporting</i> intégré - Les acteurs du référentiel de <i>reporting</i> intégré - Les objectifs du <i>reporting</i> intégré - L'écosystème et les particularités pour l'investissement intégrant des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) - Les principes directeurs du <i>reporting</i> intégré - Les principes de contenus - Les liens et les correspondances entre article 225, GRI et <i>reporting</i> intégré • Mettre en place le <i>reporting</i> intégré - Les bénéfices attendus d'un <i>reporting</i> intégré ? - Les enjeux de gouvernance pour mettre en œuvre un <i>reporting</i> intégré - Les grandes phases pour le mettre en place - L'intégration des obligations réglementaires de <i>reporting</i> - Les bonnes pratiques des entreprises - La sensibilisation de la direction générale et des principaux acteurs	<i>Faire un panorama des initiatives autour du reporting extra financier au niveau réglementaire et volontaire, leurs enjeux, objectifs, les jeux d'acteurs et évolutions</i> <i>Comprendre l'écosystème de l'analyse extra-financière, des investisseurs ISR (Investissement, Socialement Responsable) et des investisseurs intégrant des critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance)</i> <i>Identifier et comprendre les objectifs et les principes du reporting intégré</i> <i>Déterminer les grandes lignes d'actions à entreprendre dans l'entreprise et les bénéfices attendus</i> <i>Savoir construire une évaluation de la performance</i> <i>Mettre en œuvre le reporting intégré</i>
--	--

B. Évaluation

Forme de l'épreuve : Exercices pratiques

Durée : 2 heures

Barème : 120 points

Cette partie permet de contrôler les connaissances et les compétences acquises par les apprenants. Il est demandé à l'apprenant d'analyser les problèmes, de rechercher et de justifier des décisions, de proposer des modalités pratiques de réalisation.

Un sujet d'une à trois pages est proposé aux apprenants. Des annexes (de une à cinq) peuvent également être proposées.

L'usage d'une calculatrice est autorisé.

C. Bibliographie indicative

- Bories-Azeau Isabelle, Defélix Christian, Loubès Anne, *RH, RSE et territoires. Défis théoriques et réalisations pratiques*, Paris : Vuibert, 2015.
- Gouiran Monique, *Responsabilité Sociétale et Ressources Humaines*, La Plaine-Saint-Denis : Afnor éd., 2011
- Savitz Andrew Weber, *The Triple Bottom Line*, John Wiley & Sons Inc., 2006.

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 6, et permet de capitaliser 16 ECTS.

UC D51.2

Développement Durable et Stratégie de Responsabilité Sociétale

A. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 100 à 120 heures.

Ce module de formation vise à procurer aux apprenants une compréhension des enjeux du Développement Durable et une vision d'ensemble de la RSE. Ce module abordera en profondeur les différentes étapes de la mise en place d'un système de management de la RSE : de l'identification des enjeux sectoriels à la mise en place du dialogue avec les parties prenantes, en passant par l'élaboration d'une structure RSE, l'identification des compétences requises, les besoins de recrutement, etc.

Objectifs

- Maîtriser les différentes étapes de la mise en place d'un système de management de la responsabilité sociale des entreprises : définir les enjeux sectoriels, identifier les parties-prenantes ainsi que déterminer la sphère d'influence de l'organisation, définir les acteurs construire la structure RSE, etc.

Contenu	Capacités attendues
Les différentes étapes de la mise en place d'un système de management de la RSE 1. Connaissance du contexte et des Parties Prenantes, Elaboration du projet • Diagnostic Responsabilité Sociétale / Développement Durable - Les Guides et Référentiels • L'approche Holistique ou Systémique de Responsabilité Sociétale • Les 2 pratiques fondamentales de Responsabilité Sociétale 1. Identifier sa Responsabilité Sociétale - Enjeux sectoriels et modes de production - Impacts, Intérêts et attentes - Identifier les questions centrales et les principaux domaines d'action de responsabilité sociétale - La responsabilité sociétale et la sphère d'influence - Audit via le prisme des questions centrales et des principaux domaines d'action de l'ISO26000 2. Identifier les Parties Prenantes et mise en place du dialogue - Identifier ses Parties Prenantes et leur sphère d'influence - Qualifier et Hiérarchiser ses Parties Prenantes - Mise en place du dialogue avec les Parties Prenantes (priorisation, modes de dialogue, temporalité) • Le projet d'intégration de la Responsabilité Sociétale 1. La phase d'initialisation et de planification du projet - L'engagement de la Direction. Choix de la structure décisionnaire et de la structure de déploiement	<i>Être capable de conseiller et aider la direction à la définition d'une stratégie à partir d'un diagnostic Responsabilité Sociétale / Développement durable</i> <i>Accompagner le Comité de Direction dans la définition des valeurs et de la Responsabilité Sociétale de l'organisation</i> <i>Savoir identifier les enjeux sectoriels et RSE spécifique à l'entreprise</i> <i>Réaliser une cartographie des Parties Prenantes</i> <i>Identifier les Parties Prenantes Stratégiques</i> <i>Organiser le dialogue avec les Parties Prenantes</i> <i>Préparer le projet de démarche RS</i>

- Diagnostic/Etat des lieux : Etude de conformité avec la législation (les législations des différents pays où l'entreprise est implantée), état des lieux de ses pratiques par rapport à ce qui est attendu par les référentiels choisis, et état des lieux et positionnement de son entreprise par rapport aux meilleures pratiques du secteur - Evaluation des compétences nécessaires et des besoins de formations/recrutement - Choix des indicateurs de suivi pour chaque question centrale et domaines d'action 2. Appréhender la Responsabilité Sociétale de l'Organisation - Devoir de vigilance - Déterminer la pertinence des questions centrales et des domaines d'action pour l'organisation - Déterminer l'importance des questions centrales et des domaines d'action pour l'organisation - Evaluer la sphère d'influence de l'organisation - Exercer une influence - Etablir des priorités pour aborder chaque question centrale et ses domaines d'action 2. Déploiement et intégration de la Responsabilité Sociétale dans l'ensemble de l'organisation • Déployer les actions - Sensibiliser et développer les compétences en matière de Responsabilité Sociétale / Mobilisation et responsabilisation du personnel - Mise en place d'outils de support à l'implantation du système de management de la RSE - Définir l'orientation de l'organisation en matière de responsabilité sociétale - Intégrer la responsabilité sociétale dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'organisation - Déployer le plan d'action • Communiquer sur la Responsabilité Sociétale - Le rôle de la communication dans la responsabilité sociétale - Caractéristiques des informations en matière de responsabilité sociétale - Types de communication en matière de responsabilité sociétale - Dialogue avec les parties prenantes en matière de communication sur la responsabilité sociétale - Communiquer avec les agences de rating (Moody's, BMJ Ratings, Goodwill Management,...) - Le Reporting RSE (Obligations légales, meilleures pratiques,...) • Améliorer la crédibilité en matière de Responsabilité Sociétale - Méthodes permettant d'améliorer la crédibilité	<i>Être capable de guider le Comité de Direction dans l'établissement des orientations de l'organisation</i> <i>Être capable de traduire cette stratégie sous forme de politique et d'objectifs précis</i> <i>S'assurer de l'intégration dans le système de management existant</i> <i>Mettre en place le rapport d'activité des performances</i> <i>Définir un processus de communication avec les parties prenantes</i> <i>Comprendre les enjeux d'une démarche crédible et assurer la mise en place d'actions garantissant cette crédibilité</i>
---	---

- Améliorer la crédibilité des rapports et des déclarations en matière de responsabilité sociétale - Résoudre les conflits ou les désaccords entre une organisation et ses parties prenantes - Aborder le Greenwashing • Revoir et améliorer les actions et pratiques de l'organisation liées à la Responsabilité Sociétale - Eléments généraux - Surveiller les activités en matière de responsabilité sociétale - Passer en revue les progrès et les performances - Améliorer la fiabilité de la collecte et de la gestion des données et informations - Améliorer les performances • Les initiatives volontaires en matière de Responsabilité Sociétale - Généralités - Le caractère volontaire de la participation - Diverses considérations à prendre en compte	<i>Mettre en place les outils d'évaluation de la démarche et de la performance RS / DD</i> <i>Connaître les actions existantes en termes de démarche et les organismes support</i>
--	--

B. Évaluation

Forme de l'épreuve : Etude de cas

Durée : 4 heures

Barème : 120 points

Il s'agit d'évaluer la capacité de l'apprenant à analyser un contexte d'entreprise, à conceptualiser sous forme de modèles stratégiques cette analyse et à argumenter les solutions préconisées.

L'utilisation de la calculatrice est autorisée.

C. Bibliographie indicative

- Audouin Alice, Courtois Anne, Rambaud-Paquin Agnès, *La communication responsable : intégrer le développement durable dans les métiers de la communication*, Paris : Eyrolles-Éd. 2010.
- Bonnafeous-Boucher Maria, Pesqueux Yvon, *Décider avec les parties prenantes*, Paris : la Découverte, 2006.
- Freeman R. Edward, *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, Cambridge (GB): Cambridge university press, cop. 2010.

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 6, et permet de capitaliser 16 ECTS.

UC D52

Thèse Professionnelle

A. Objectifs

L'unité capitalisable D52 « Soutenance : Thèse professionnelle » est validée par le contrôle des savoirs, savoir-être et savoir-faire que l'apprenant a su mettre en œuvre dans le cadre d'un projet de développement réalisé au cours d'une mission professionnelle d'au moins 3 mois.

La validation de l'UC D52 relève d'une recherche appliquée débouchant sur la rédaction d'une thèse professionnelle. Celle-ci se fonde sur un ou plusieurs modules d'enseignement spécifiques au Mastère Européen étudié, autour d'une problématique dont le périmètre de recherche théorique ne coïncide pas nécessairement avec les missions professionnelles confiées au sein de l'entreprise ou de l'organisation.

L'apprenant sera évalué par un jury composé d'au moins un professionnel du secteur d'activité auquel prépare le diplôme et d'un professeur. Le tuteur professionnel et le directeur de thèse (référent pédagogique) pourront assister à la soutenance sans participer à l'évaluation finale.

B. Évaluation

L'épreuve professionnelle de soutenance permet de valider les capacités de l'apprenant à mener un projet professionnel, à développer une problématique dans une thèse professionnelle (document écrit) et à expliquer et défendre sa démarche devant un jury.

En raison de l'intérêt qu'elle représente dans la formation de l'apprenant, cette épreuve est obligatoire.

1. Modalités de préparation

Quel que soit le pays d'exercice, l'élaboration d'une thèse professionnelle peut s'appuyer sur différentes modalités d'expériences formatives :

- Soit un stage en entreprise ;
- Soit un emploi salarié ou un contrat d'alternance.

1.1. Le stage en entreprise

Durée : 12 semaines minimum.

Contenu : Réalisation d'une ou plusieurs actions en rapport avec le secteur du développement durable.

Capacités attendues : Appréhender les réalités d'une activité professionnelle au sein du secteur du développement durable.

Le stage doit se dérouler pendant la formation.

La date et la planification de ce stage sont laissées à la libre appréciation de l'établissement de formation, en accord avec sa propre organisation pédagogique.

Par exemple, le stage peut être scindé en 2 parties ou organisé selon un rythme hebdomadaire propre à l'alternance (n jours en école, n jours en entreprise).

Toutefois, il semble préférable, pour des motifs pédagogiques, que le stage ainsi scindé se déroule dans la même entreprise ou organisation.

Le terrain de stage doit être choisi en fonction des possibilités d'actions professionnelles de l'apprenant, et soumis à l'équipe pédagogique de l'école, qui en valide le bien-fondé et l'adéquation avec le diplôme préparé ainsi que le niveau exigé. Il peut s'agir d'une entreprise publique ou privée ou d'une organisation au sens large.

Ce stage donne l'occasion à l'apprenant de déterminer, en relation avec son tuteur en entreprise et, éventuellement, son tuteur-enseignant, les études, les actions ou les missions qui lui seront confiées et qui constitueront la matière de sa thèse professionnelle.

La production d'un certificat de fin de stage mentionnant la durée, les dates et les missions confiées par l'entreprise, sera exigé au moment de l'épreuve de soutenance.

1.2. L'alternance ou l'emploi salarié

La préparation de la thèse professionnelle peut également s'appuyer sur l'expérience professionnelle de l'apprenant, qu'il soit salarié à temps plein, à temps partiel ou en contrat d'alternance, pourvu que la nature de ses activités professionnelles et le niveau de ses responsabilités soient conformes aux spécificités et aux exigences du présent référentiel et des examens FEDE qui y sont rattachés.

Dans ce cas, ce sont les missions qui sont confiées au salarié qui deviennent la matière de sa thèse professionnelle. La production d'un certificat de stage mentionnant la durée, les dates et, éventuellement les études ou missions confiées par l'entreprise, sera exigé au moment de l'épreuve de soutenance.

2. La thèse professionnelle

Cette thèse professionnelle est un document écrit qui doit faire l'objet d'une évaluation par le professeur membre du jury trois semaines avant la soutenance. Cette évaluation portera sur la capacité de l'apprenant à faire preuve d'une méthodologie de recherche, d'analyse et de préconisations répondant à une problématique pertinente.

La thèse professionnelle représente 30% de la note finale.

2.1. Le contenu de la thèse professionnelle

La thèse professionnelle ne doit pas se résumer à un simple descriptif de l'activité de l'apprenant ou à un simple compte rendu de lecture.

Elle doit représenter un effort de recherche, d'analyse et d'application concernant un aspect réel et bien délimité de l'activité d'une entreprise (entendue au sens large), dans un contexte économique européen si possible.

L'observation des pratiques de l'entreprise ou de l'organisation et/ou la lecture des ouvrages théoriques en relation avec le sujet doit permettre à l'apprenant de cerner une problématique relative à un contexte précis, et lui donner l'occasion de développer une analyse et des propositions concrètes qu'il doit être capable de justifier.

Pour ce faire, l'apprenant s'appuiera sur l'analyse des environnements interne et externe et conceptualisera les modèles d'analyse, d'exploitation et de contrôle.

Il devra également préconiser des orientations et des solutions répondant à la problématique posée.

Il utilisera pour ce faire les techniques et concepts du Développement Durable.

Cette mission sera définie et suivie au sein de l'entreprise par un tuteur professionnelle.

Elle donnera lieu à la rédaction d'une thèse professionnelle qui reprendra le fil directeur de la méthodologie suivante:

- Analyse des contextes
- Diagnostic,
- Préconisations des orientations ou des choix stratégiques avec en interface le détail des solutions proposées et leur mise en œuvre

L'utilisation des outils stratégiques en management est encouragée et sera appréciée. Ces outils peuvent être :

- tableaux de bord,
- matrices d'analyse et de contrôle,
- modèles d'organisation,
- plan de communication.

Contenu, titre, plan et attendus proposés par l'apprenant sont discutés avec le Directeur de thèse référent pédagogique) dont l'accord est obligatoire avant la soutenance orale devant le jury.

Le contenu doit faire apparaître clairement :

- Le contexte dans lequel le travail de recherche a été réalisé et le sujet que l'apprenant se propose d'éclairer
- La problématique ainsi que sa pertinence par rapport au sujet et aux recherches et références bibliographiques existantes dans le domaine ;
- La méthodologie de recherche mise en œuvre (collecte des données, traitements des données...) ;
- Les résultats obtenus (adéquation ou non avec la problématique, conceptualisation des outils d'analyse...) ;
- L'évaluation, la comparaison avec d'autres projets similaires (regard critique sur le travail de recherche réalisé) ;
- La mise en perspective de ce qu'impliquent ces résultats (avantages/inconvénients éventuels apportés par l'étude).

2.2. Intégration des compétences visées par l'UC A4/5

L'apprenant doit mobiliser les compétences acquises en première année de Mastère dans le cadre de l'UC A4/5 Les entreprises et les enjeux de la transition écologique tout au long de sa mission professionnelle de seconde année. L'évaluation écrite de la thèse et l'oral de soutenance professionnelle prendront en compte la compréhension et l'intégration de ces enjeux ainsi que la pertinence de l'analyse effectuée.

L'apprenant doit proposer dans sa thèse professionnelle une réflexion critique sur l'impact et le rôle des entreprises dans la transition écologique. En fonction des missions professionnelles effectuées et de la problématique développée dans sa thèse, l'apprenant doit intégrer les enjeux sectoriels de la transition écologique et appréhender la manière dont l'organisation s'y inscrit. L'apprenant peut présenter (de façon non-exclusive) par exemple :

- la stratégie RSE de l'organisation,
- la politique d'éco-conception,
- une analyse de la performance environnementale de l'entreprise,
- une étude d'impact environnemental d'un projet,
- une proposition d'une politique d'achats responsable,
- de solution d'économie circulaire,
- d'un plan de gestion environnemental,
- l'absence d'une politique RSE (contexte, contraintes, préconisations, etc.),
- etc.

Cette liste n'est pas exhaustive.

L'approche choisie par l'apprenant doit être en lien avec la spécialité du diplôme visé.

2.3. La structure de la thèse professionnelle

La thèse professionnelle doit être obligatoirement structurée sous forme d'un plan présenté en sommaire et éventuellement commenté en introduction.

Le plan présente :

- Une introduction indiquant la question de départ posée et la problématique avancée ainsi que la manière dont le travail de recherche a consisté à y répondre ;
- Un développement en 2, voire 3 parties maximum bien identifiées (avec un nombre de sous-parties limité afin de ne pas empêcher le lecteur de comprendre le cheminement intellectuel de l'apprenant) ;
- Une conclusion rapide qui reprend les aspects du travail réalisé et qui peut en souligner les limites afin d'ouvrir d'autres perspectives de recherche dans le même domaine ;
- Les références bibliographiques figurent obligatoirement à la fin du document écrit. Elles doivent être correctement référencées, par ordre alphabétique. Tout document cité dans le texte doit figurer dans la bibliographie et inversement un document cité en bibliographie doit apparaître dans le corps du texte.

La place accordée à la bibliographie ne peut être négligée car le travail de recherche demandé à l'apprenant nécessite qu'il se soit bien documenté sur le sujet afin de prendre connaissance des travaux déjà existants et d'affiner son raisonnement critique.

- Les tableaux et graphiques doivent mentionner la source, avoir un titre.
- Les annexes numérotées.

2.4. Présentation de la thèse professionnelle

Le document écrit sera saisi au traitement de texte et présentera les caractéristiques suivantes :

- Format A4
- Nombre de pages : de l'ordre de 50 à 70 pages hors annexes
- Impression recto seul
- Marges 2,5 cm de chaque côté
- Interligne 1,5
- Relié

La page de titre doit comporter les mentions suivantes :

- Nom et prénom de l'apprenant
- Numéro de candidat attribué par la FEDE
- Titre éventuel de la thèse professionnelle
- « Examens de la FEDE »
- « Thèse professionnelle présentée à l'épreuve professionnelle de soutenance du diplôme visé de (année) »

Il sera exigé la même rigueur que pour les travaux universitaires en ce qui concerne la présentation des références, des citations...

Il faut prévoir une édition en au moins deux exemplaires, un pour le jury, un pour l'apprenant.

2.5. Délai de fourniture de la thèse professionnelle

La thèse professionnelle doit être envoyée en deux exemplaires au centre d'examen (pour transmission au jury) au moins 3 semaines avant le début de la période annoncée pour ce type d'épreuve. Le jury doit obligatoirement prendre connaissance du document écrit remis par l'apprenant, avant la soutenance orale.

3. Déroulement de la soutenance

Le jury est composé d'un enseignant de la spécialité auquel il est adjoint un professionnel. Le Directeur de stage (tuteur professionnel) et le Directeur de thèse (réfèrent pédagogique) peuvent assister à la soutenance sans participer à l'évaluation finale.

L'épreuve dure 1 heure. Pas de temps de préparation.

La soutenance orale représente 70% de la note finale.

3.1. Exposé théorique (de 30 à 40 min)

Dans un premier temps, le jury invitera l'apprenant à justifier le choix de son projet ou de son étude et à livrer les conclusions auxquelles il est parvenu.

Le contenu de l'exposé est libre mais suit en principe un cheminement (raisons et choix du sujet abordé, méthode d'analyse choisie et résultats obtenus, difficultés rencontrées et bilan critique du travail).

L'apprenant peut utiliser à sa guise des documents complémentaires qui ne sont pas dans le document écrit remis au jury et qu'il aura apporté avec lui.

L'apprenant a aussi la possibilité d'utiliser les techniques de présentation qu'il juge utiles (par exemple : présentation assistée sur ordinateur...) pourvu qu'il soit autonome dans l'utilisation de ces outils et qu'il reste dans le temps imparti.

Pendant cet exposé de 30 à 40 minutes, l'apprenant ne sera pas interrompu.

3.2. Discussion avec le jury (15 à 20 min)

Dans un deuxième temps, Les membres du jury font part à l'apprenant de leurs appréciations et lui posent des questions en rapport avec le sujet abordé.

4. Objectifs et critères d'évaluation

- [Grille de notation](#)
- [Éléments observables](#)

C. Règles d'utilisation de l'IA générative dans la rédaction de la thèse professionnelle

L'utilisation de l'IA générative (et des technologies assistées par l'IA) dans le processus de rédaction des thèses professionnelles est autorisée, sous certaines conditions détaillées ci-dessous.

1. Les règles d'utilisation de l'IA dans la rédaction des travaux rédactionnels

En cas d'utilisation de l'IA dans le processus de rédaction par les candidats, trois règles prévalent et correspondent à trois principes, afin de garantir la possibilité d'une évaluation pertinente de la production personnelle du candidat : le respect des sources, la transparence et la responsabilité.

- Respecter les règles relatives au plagiat, à la copie et à la nécessité de citer les sources utilisées.
- Déclarer dans le manuscrit avoir utilisé l'IA dans le processus rédactionnel et indiquer quelles IA ont été utilisées et pour quel usage.
- Le candidat est ultimement responsable du contenu de son travail et des textes soumis pour évaluation. L'IA ne doit pas être citée comme auteur ou co-auteur.

2. L'IA et le risque de plagiat

Utiliser l'IA pour générer le texte du rapport d'activité est assimilé à du plagiat et peut être sanctionné par une disqualification.

Rappel des règles de base relatives au plagiat :

- L'auteur d'un texte doit citer ses sources sous peine de faire du plagiat et d'être disqualifié.
- La paraphrase sans citation de source est une autre forme de plagiat.
- Si le jury estime qu'il y a plagiat, paraphrase, copie d'un modèle sans apport original ou encore qu'il y a recours à un tiers de substitution, et que cela constitue un obstacle à l'évaluation objective des compétences, savoirs et savoir-faire d'un candidat, le jury est fondé à disqualifier le travail de l'étudiant.

3. L'IA et la transparence

Afin de permettre aux membres du jury d'évaluer de la façon la plus pertinente possible la production personnelle du candidat, celui-ci est tenu de déclarer, si c'est le cas, qu'il a eu recours à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la rédaction de son travail rédactionnel, en précisant : quel(s) outil(s), quel(s) usage(s), quelle(s) finalité(s).

4. L'IA et la responsabilité

L'IA ne doit pas être citée comme auteur ou co-auteur, la qualité d'auteur renvoyant à une personne physique. Le candidat est in fine l'auteur du rapport d'activité. Les candidats sont ainsi ultimement responsables du contenu de leur travail et des textes soumis pour évaluation.

D. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 4, et permet de capitaliser 14 ECTS.

UC D53

Contrôle continu

A. Formation

L'unité capitalisable D53 repose sur le programme pédagogique développé dans l'**UE D51.1 Responsabilité sociale des Entreprises : aspects sociaux, sociétaux et économiques** et dans l'**UE D51.2 Développement Durable et Stratégie de Responsabilité Sociétale**

B. Evaluation

Sous la forme d'un contrôle continu tout au long des séances de travail ((avec l'objectif d'au moins quatre situations d'évaluations par an), les apprenants sont évalués selon leur implication, leur participation et la qualité de leurs propositions lors des exercices proposés.

Exemples d'exercices pour l'évaluation en contrôle continu :

- **Exercice « Consomm'acteur » 2**

Mode de travail : individuel

Modalité : écrit (3 à 6 pages)

Mode de remise : électronique ou papier

L'apprenant choisira dans sa garde-robe 2 à 3 articles. Pour chaque article choisi, l'élève identifiera la marque/l'entreprise productrice, le lieu d'achat, le prix, et remontrera la filière de production en analysant les enjeux sociétaux (économiques, sociaux et environnementaux).

Cet exercice a comme objectifs :

- L'analyse critique de la chaîne de production d'un produit
- De faire réfléchir les élèves sur leurs propres modes de consommation, l'impact des produits achetés sur leur santé, sur l'environnement et les conditions sociétales de fabrication
- D'aborder le sujet délicat de la traçabilité, en mettant en perspectives les différentes crises sanitaires comme celle de Spanghero (d'autres exemples peuvent être choisis)
- De prendre conscience du pouvoir du consommateur dans ses choix conscients de consommation

- **Exercice « Analyse sectorielle RSE »**

Mode de travail : collectif

Modalité : écrit (15 à 20 pages)

Mode de remise : électronique

Les apprenants se réuniront en groupe (entre 2 et 5 personnes). Nous conseillons la formation de groupes importants pour une bonne division du travail.

Il s'agira de choisir une PME dans un secteur industriel spécifique (BTP, Chimie, Pharmaceutique, Luxe, Textile, etc.). Les élèves devront faire une analyse sectorielle des enjeux RSE au travers du prisme des questions centrales et domaines d'actions de l'ISO26000.

Cet exercice a comme objectifs :

- La prise de conscience de l'importance des enjeux sectoriels pour une bonne prise en compte de la responsabilité sociale d'une entreprise
- Connaître et s'approprier les 7 questions centrales de l'ISO26000 et ses différents domaines d'action
- Comprendre que les enjeux RSE s'appliquent aussi aux PME
- Nous conseillons aux apprenants de s'inspirer des rapports RSE des entreprises concernées par le décret 225 du Grenelle de l'environnement, qui travaillent dans le même secteur industriel que la PME choisie

- Exercice « RSE et GRH »

Mode de travail : Individuel

Modalité : écrit (5 à 10 pages)

Mode de remise : électronique

L'apprenant identifiera les 5 domaines d'actions de la question centrale « Relations et Conditions de Travail » de l'ISO26000.

Dans un premier temps, l'apprenant devra expliquer l'importance pour une entreprise de prendre en considération chacun des 5 domaines d'action, et évaluera les risques de ne pas le faire.

Dans un deuxième temps, l'apprenant devra consulter les meilleures pratiques diffusées sur le site internet de « The Place to Work Institute », puis identifier et reporter dans son compte rendu, un ou deux exemples par domaine d'action.

Si l'apprenant est en entreprise (stage ou contrat de travail), il pourra faire une page de recommandations d'initiatives applicables et pertinents pour son entreprise.

Cet exercice a comme objectifs :

- L'appropriation de la question centrale « Relations et Conditions de Travail » de l'ISO26000, et l'importance d'une bonne gestion des RH dans une perspective RSE, pour l'entreprise
- Découvrir « The Great Place to Work Institute » et se familiariser avec les meilleures pratiques RH identifiées tous les ans par cette organisation
- Comprendre comment identifier des lacunes dans son entreprise et être capable de faire des recommandations pertinentes et applicables

C. Coefficient et ECTS

Ce module vaut coefficient 2 et permet de capitaliser 2 ECTS.

UE B

Langue Vivante
Européenne

UC B4

Langue Vivante Européenne 1

Écrit – Utilisateur indépendant – Niveau B2 du CECR

Le référentiel de cette unité d'enseignement est commun pour toutes les langues vivantes européennes, qu'il s'agisse d'une langue vivante 1, langue vivante 2 ou langue vivante 3.

Les apprenants ont la possibilité de choisir parmi les langues vivantes suivantes :

- **Langue vivante 1** : Allemand, Anglais, Espagnol, Français, Italien, Portugais ;
- **Langues vivantes 2 et 3 (facultatives)** : Allemand, Anglais, Arabe, Chinois, Espagnol, Français, Italien, Portugais.

Les apprenants inscrits en Mastère européen peuvent également choisir, à titre d'épreuve facultative, une seconde langue vivante européenne parmi les langues proposées.

Dans le cadre d'une langue vivante 2, seule l'épreuve écrite devra être passée par l'apprenant.

Les langues vivantes choisies par l'apprenant doivent être différentes de la langue utilisée pour les épreuves professionnelles et les épreuves de culture et citoyenneté européenne.

A. Objectif

Atteindre le niveau B2 du CECR en compréhension écrite et en production écrite.

B. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 60 à 80 heures.

Utilisateur indépendant, Niveau B2 du [Cadre Européen Commun de Référence du Conseil de l'Europe](#)

Lire	Je peux lire des articles et des rapports sur des questions contemporaines dans lesquels les auteurs adoptent une attitude particulière ou un certain point de vue. Je peux comprendre un texte littéraire contemporain en prose.
Écrire	Je peux écrire des textes clairs et détaillés sur une grande gamme de sujets relatifs à mes intérêts. Je peux écrire un essai ou un rapport en transmettant une information ou en exposant des raisons pour ou contre une opinion donnée. Je peux écrire des lettres qui mettent en valeur le sens que j'attribue personnellement aux événements et aux expériences.

C. Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE

La FEDE met à la disposition des écoles et des apprenants des annales d'évaluation (sujets et corrigés) afin de soutenir leur préparation à l'épreuve.

D. Évaluation

Aucun document, support de cours, ni outil complémentaire (outil d'intelligence artificielle, calculatrice, dictionnaire, etc.) n'est autorisé durant cette évaluation.

Durée : 1 heure 45 minutes

Barème total : 200 points

- Compréhension écrite : 60 points

- Compétences lexicales et grammaticales en contexte : 60 points
- Production écrite : 80 points

1. Compréhension écrite : questionnaire à choix multiples de 20 questions

Étude de deux textes authentiques de 350 mots environ chacun, issus de la presse écrite et portant sur des thématiques à caractère généraliste en lien avec les domaines politique, économique, social, culturel ou sociétal. Chaque texte est accompagné de dix questions présentées sous la forme d'un questionnaire à choix multiple. Pour chaque question, quatre réponses sont proposées. Une seule réponse est correcte.

Objectifs : évaluer la capacité à comprendre le sens général et les idées principales d'un texte argumentatif ou informatif relativement complexe, à repérer des informations explicites et implicites, à identifier la position de l'auteur et à saisir la structure et la logique de l'argumentation.

Barème : 3 points pour une bonne réponse, 0 pour non-réponse ou réponse erronée.

2. Compétences lexicales et grammaticales en contexte

Questionnaire à choix multiple portant sur l'usage du lexique et des structures grammaticales en contexte, à partir d'un texte authentique de 450 à 500 mots environ, issu de la presse écrite et portant sur des thèmes listés par la FEDE.

Le texte comporte vingt « blancs » à compléter.

Parmi les quatre réponses proposées pour chaque question, une seule est correcte.

Objectifs : évaluer la maîtrise d'un vocabulaire étendu et précis ainsi que des structures grammaticales complexes, et la capacité à interpréter le sens d'un énoncé pour sélectionner l'élément linguistique approprié en fonction du contexte.

Barème : 3 points pour une bonne réponse, 0 pour non-réponse ou réponse erronée.

3. Production écrite

Rédaction d'un essai argumentatif en langue vivante, en lien avec les thèmes abordés dans les supports des épreuves de compréhension écrite et de compétences lexicales et grammaticales.

L'apprenant traite une question et développe une réflexion personnelle structurée et argumentée.

Nombre de mots : de 320 à 380.

Objectifs : évaluer la capacité à développer un point de vue clair et argumenté, à organiser un texte de manière cohérente et logique, à comparer des positions et à exprimer des nuances, en mobilisant un vocabulaire étendu et des structures grammaticales complexes conformes au niveau B2 du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECR).

La production écrite est évaluée notamment au regard des critères suivants :

- correction grammaticale et maîtrise syntaxique ;
- richesse et précision lexicale ;
- cohérence et organisation du discours ;
- pertinence et développement de l'argumentation ;
- adéquation sociolinguistique et respect de la consigne.

La présentation ne fait pas l'objet d'une notation spécifique, mais peut être prise en compte pour affiner l'évaluation.

E. Grille d'évaluation

Le détail des critères et des niveaux de maîtrise figure dans la grille officielle d'évaluation : [UCB4 – Grille de notation – Niveau B2 du CECR](#)

F. Coefficient et crédits ECTS

L'épreuve écrite UC B4 vaut coefficient 2, et permet de capitaliser 12 ECTS.

UC B5

Langue Vivante Européenne 1

Oral – Utilisateur indépendant – Niveau B2 du CECR

Le référentiel de cette unité d'enseignement est commun pour toutes les langues vivantes européennes, qu'il s'agisse d'une langue vivante 1, langue vivante 2 ou langue vivante 3.

Les apprenants ont la possibilité de choisir parmi les langues vivantes suivantes :

- **Langue vivante 1** : Allemand, Anglais, Espagnol, Français, Italien, Portugais ;
- **Langues vivantes 2 et 3 (facultatives)** : Allemand, Anglais, Arabe, Chinois, Espagnol, Français, Italien, Portugais.

La langue Vivante choisie par l'apprenant doit être différente de celle dans laquelle il passe les épreuves du domaine européen et du domaine professionnel ; elle doit obligatoirement être celle choisie pour l'épreuve UC B4.

A. Objectif

Atteindre le niveau B2 du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) en compréhension orale, interaction orale, production orale et médiation orale.

B. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 60 à 80 heures.

Utilisateur indépendant, Niveau B2 du [Cadre Européen Commun de Référence du Conseil de l'Europe](#)

Prendre part à une conversation	Je peux communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance qui rende possible une interaction normale avec un locuteur natif. Je peux participer activement à une conversation dans des situations familières, présenter et défendre mes opinions.
S'exprimer oralement en continu	Je peux m'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets. Je peux développer un point de vue argumenté, expliquer des choix et exposer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités.
Écouter	Je peux comprendre des interventions orales longues et structurées portant sur un sujet relativement familier, notamment dans mon domaine d'expertise. Je peux suivre une argumentation complexe, identifier les questions et objections formulées et en saisir les enjeux afin d'y répondre de manière pertinente.
Médiation	Je peux reformuler et synthétiser des informations issues de sources variées sur des sujets familiers ou spécialisés. Je peux expliquer des notions complexes de manière claire, adapter mon discours à mes interlocuteurs et faciliter la compréhension en clarifiant les points essentiels.

C. Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE

Afin de permettre aux apprenants de s'entraîner sur ce module, la FEDE met à la disposition des écoles et des apprenants des annales d'évaluation (sujets et corrigés).

D. Évaluation

La langue vivante choisie doit être identique pour l'épreuve orale et pour l'épreuve écrite.

Durée : 45 minutes

Barème : 200 points

Support de l'épreuve

L'apprenant présente oralement une note de synthèse de 15 à 20 pages rédigée en langue vivante européenne à partir de sa thèse professionnelle, portant sur le travail mené en entreprise dans le cadre de son expertise professionnelle, et faisant par ailleurs l'objet de l'épreuve UC D52.

Nota bene

- La note de synthèse doit être transmise au centre d'examen FEDE au plus tard trois semaines avant l'épreuve orale.
- Cette note constitue un support obligatoire d'évaluation. Toutefois, l'appréciation de la qualité scientifique et du contenu de fond relève exclusivement de l'épreuve UC D52 et ne doit donner lieu à aucune évaluation spécifique dans le cadre de l'épreuve de langue vivante.
- L'épreuve de langue vivante a pour finalité exclusive l'évaluation des compétences linguistiques orales. À ce titre, elle ne peut en aucun cas être mutualisée avec l'épreuve UC D52.

Déroulement de l'épreuve**1. Présentation orale**

Durée : environ 20 minutes

L'apprenant présentera cette note de synthèse devant un jury composé d'un professeur en langue vivante et d'un professionnel utilisant la langue vivante choisie par l'apprenant.

Durant cette présentation, l'apprenant expose oralement, de manière structurée et synthétique, les éléments essentiels de sa note de synthèse.

Cette présentation permet d'évaluer sa capacité à :

- organiser un discours clair et cohérent ;
- synthétiser un contenu complexe ;
- développer un propos argumenté ;
- mobiliser un vocabulaire varié et adapté, y compris spécialisé ;
- formuler des conclusions de manière structurée.

L'utilisation de supports de présentation (powerpoint...) est autorisée durant l'épreuve orale.

La présentation ne doit pas consister en une lecture intégrale d'un texte rédigé. L'apprenant peut s'appuyer sur des notes, mais doit démontrer sa capacité à s'exprimer de manière autonome, fluide et structurée.

2. Discussion et interaction avec le jury

Durée : environ 25 minutes

À l'issue de la présentation, un échange est conduit avec le jury.

Les examinateurs posent des questions variées portant sur des éléments globaux ou précis de la présentation. Ces questions peuvent inclure des aspects techniques liés au domaine professionnel afin d'évaluer la compréhension et la maîtrise d'un vocabulaire spécialisé.

Cet entretien vise à évaluer les compétences orales correspondant au niveau B2 du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECR), notamment la capacité à :

- comprendre des questions développées et argumentées ;
- identifier les attentes explicites ou implicites d'une intervention ;
- répondre de manière claire, structurée et pertinente ;
- développer et défendre un point de vue ;
- reformuler, expliciter ou clarifier des notions complexes afin de faciliter la compréhension de ses interlocuteurs ;
- interagir avec aisance dans un échange formel.

Dans le cadre de cette épreuve, l'évaluation porte exclusivement sur la qualité de la performance linguistique (compréhension, organisation du discours, précision lexicale, argumentation et interaction). Le contenu scientifique ou professionnel constitue le support de l'échange, mais ne fait pas l'objet d'une évaluation sur le fond dans le cadre de l'épreuve de langue vivante.

L'évaluation est réalisée à partir d'une grille critériée conforme aux descripteurs du niveau B2 du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECR).

Elle porte sur les capacités suivantes :

- compréhension orale ;
- maîtrise linguistique et cohérence discursive ;
- aisance et prononciation ;
- communication interactive ;
- médiation.

Le détail des critères et des niveaux de maîtrise figure dans la grille officielle d'évaluation.

E. Grille d'évaluation

Le détail des critères et des niveaux de maîtrise figure dans la grille officielle d'évaluation : [UCB5 – Grille de notation – Niveau B2 du CECR](#)

F. Coefficient et ECTS

L'épreuve orale UC B5 vaut coefficient 2, et permet de capitaliser 12 ECTS.

UE A | Culture et Citoyenneté Européennes

UC A4/5

Les entreprises et les enjeux de la transition écologique

A. Objectifs

- Identifier et mobiliser avec esprit critique les ressources adaptées pour se renseigner sur un sujet lié à la transition écologique ;
- Comprendre et mener une réflexion critique sur les objectifs de développement durable et de transition écologique ;
- Identifier les différents acteurs du local au global et leurs capacités d'actions permettant de favoriser la transition écologique ;
- Prendre conscience du rôle et de la responsabilité des citoyens dans la prise de décision collective ;
- Mener une réflexion critique sur l'impact et le rôle des entreprises dans la transition écologique ;
- Présenter les enjeux sectoriels de la transition écologique et appréhender la manière dont les organisations s'y inscrivent.

A. Formation

Le volume horaire recommandé de formation en face à face pédagogique est de 40 heures.

Contenu	Capacités attendues
Les principes de la transition écologique (24 heures)	
• Reconnaître les origines de la crise climatique, de la crise de la biodiversité et comprendre les liens avec la vivabilité de notre planète ; • Comprendre la nature et la multiplicité des crises ainsi que leur caractère systémique ; • Questionner les liens entre les enjeux énergie et les enjeux climat, entre PIB et énergie ; • Comprendre et maîtriser le cadre normatif de la transition écologique ; • Connaître les différentes normes et réglementations liées à la transition écologique et les différents acteurs impliqués dans la gouvernance environnementale ; • Prendre conscience du rôle et de la responsabilité des citoyens dans la prise de décision collective.	
1. Crise climatique et effondrement de la biodiversité : origines et conséquences (8 heures) • Un monde traversé de crises - Changement climatique : des conséquences multiples ○ Augmentation des températures et des épisodes de sécheresse ○ Intensification et augmentation des épisodes météorologiques extrêmes ○ Acidification de l'océan et conséquences sur les écosystèmes ○ Migrations végétales, animales et humaines ○ Impacts sur les récoltes - Effondrement de la biodiversité	<i>Comprendre l'importance des crises et l'enjeu de survie pour de nombreuses espèces et populations humaines</i>

- Pénuries de ressources, pandémies, pollutions globales et locales - Hétérogénéité des crises et de leurs impacts à l'échelle planétaire (géographie, sociétés, etc.) - Scénarios et trajectoires pour un futur proche : les trajectoires du GIEC, de l'évolution du nombre d'espèces, des pollutions, des raréfactions, de la fertilité humaine, etc. ➤ <i>Réflexion sur les réactions et les réponses aux crises : éco-anxiété vs pouvoir d'agir</i>	<i>Comprendre les effets différenciés du changement global en fonction des critères géographiques, socio-économiques et culturels</i>
• Origines des crises : l'avènement de l'Anthropocène - Changement climatique : ○ L'effet de serre et le lien avec les activités humaines ○ La preuve de l'origine humaine. Introduction des travaux du GIEC (constats, origines et trajectoires) ○ Hétérogénéité des responsabilités des pays, des acteurs et de la finalité des business models - Biodiversité : les destructions d'écosystèmes, le changement d'affectation des sols, les substances toxiques pour les écosystèmes, etc. - Énergie et matériaux : ○ Le lien entre les activités humaines et le besoin en énergie et matériaux. La révolution industrielle et la mondialisation : la croissance économique « miraculeuse » et le rapport aux énergies fossiles ○ L'accélération de la consommation de ces ressources dans le monde contemporain ○ La notion de pic des ressources - Introduction à la notion d'Anthropocène - Introduction à la notion de « limites planétaires » ○ Lien avec l'accroissement de la population humaine et le niveau de consommation ➤ <i>Réflexion sur la relation nature/humain : l'humain et la nature, l'humain ou la nature, l'humain dans la nature</i>	<i>Comprendre l'actuel changement climatique comme un phénomène d'origine anthropique dû à l'accroissement des émissions de gaz à effet de serre</i> <i>Comprendre le lien entre activités humaines et crise de la biodiversité</i> <i>Comprendre l'état d'avancement de la recherche scientifique sur le climat et la biodiversité</i> <i>Savoir citer trois « limites planétaires » dépassées ou en voie de dépassement</i>
2. Le cadre normatif de la transition écologique (4 heures) • Émergence du droit de l'environnement - Les sources du droit environnemental international - L'intégration des questions environnementales dans le droit international	

- La conférence des Nations Unies sur l'environnement de Stockholm et ses principes - 1972 - Le rapport Bruntland et l'émergence du développement durable - 1987 - Sommet sur l'environnement et le développement de Rio de Janeiro - 1992 - Le Sommet mondial sur le développement durable de Johannesburg - 2002 - Les principes de précaution et de prévention - Définition(s) de la transition écologique • La gouvernance climatique et environnementale et les institutions - Les conventions internationales et les accords sur le climat - La convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques - Le protocole de Kyoto - La Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21) et L'accord de Paris - Les rapports du GIEC ○ Description des différents groupes de travail, méthodologie de travail ○ Chronologie et conclusions des différents rapports scientifiques - Les rapports de l'IPBES ○ Date et contexte de création ○ Chronologie des conclusions des différents rapports scientifiques	<i>Prendre conscience du rôle du droit environnemental comme levier pour la transition écologique</i> <i>Distinguer les différentes sources du droit telles que les traités internationaux, les lois nationales, les directives européennes ou les jurisprudences</i> <i>Comprendre les principes du Développement Durable et de la transition écologique en s'appuyant sur les conditions et les constats qui ont favorisé l'émergence de ces notions</i> <i>Comprendre les enjeux et les limites du Développement Durable afin de mener une analyse systémique sur les transformations du monde, en prenant en compte les éléments d'incertitude</i> <i>Comprendre les politiques et les réglementations en vigueur en matière de transition écologique</i> <i>Comprendre les enjeux de gouvernance environnementale en identifiant les institutions infranationales et supranationales impliquées et leur mode de fonctionnement interne</i> <i>Comprendre l'importance de partenariats mondiaux multipartites et du principe de responsabilité partagée</i>
3. La transition écologique : une réponse aux crises (3 heures) • Diminution des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) et transition énergétique - L'atténuation ou la nécessité de diminuer les GES et d'augmenter les puits de carbone - Introduction à la notion de sobriété énergétique - Le développement des Énergies renouvelables et ses difficultés - La réduction des consommations de tous types - Les grandes trajectoires souhaitables pour le logement, les transports et l'agriculture - Justice climatique et répartition de l'effort • L'adaptation face au changement climatique - Le rôle des territoires pour développer la résilience des populations et des entreprises	<i>Comprendre les objectifs de la transition écologique</i> <i>Maîtriser la notion d'énergie, les ordres de grandeur physiques et énergétiques de nos activités courantes</i> <i>Comprendre le lien entre transition énergétique et transition écologique</i> <i>Comprendre l'enjeu du mix énergétique et son</i>

- Les conséquences pour les infrastructures, les populations les plus touchées - Le système de production alimentaire - Les industries - La notion de justice sociale nécessaire dans l'action publique ➤ <i>Réflexion sur les autres enjeux : biodiversité, raréfaction des matériaux, etc. ou la nécessité d'adopter une vision systémique. Exemples de réponses réussies de territoires ou d'industries qui ont répondu à un enjeu de transition identifié sans en dégrader d'autres.</i>	<i>importance dans la possibilité de décarboner l'économie d'un pays</i> <i>Appréhender les principales adaptations que la transition écologique implique pour les sociétés humaines</i>
4. Les acteurs de la transition écologique et du développement durable (6 heures) • L'ONU et les Objectifs du développement durable (ODD) - Le rôle de l'ONU - Les 17 ODD : liens et tensions - L'UNESCO et l'agenda Éducation 2030 - L'éducation en vue du développement durable : un instrument essentiel pour la réalisation des ODD • Les organisations gouvernementales - La stratégie européenne : le Green Deal - Les stratégies nationales : enjeux, défis et principales politiques - Croissance verte, Fiscalité verte, Taxonomie verte - Le rôle des acteurs territoriaux - Administration des biens publics • Les organisations non gouvernementales et indépendantes - Le rapport des ONG de défense de l'environnement aux autres acteurs environnementaux - Autres rapports : énergéticiens, think tank 5. Les citoyens en tant qu'agents du changement (3 heures) - Citoyenneté mondiale - Responsabilité et impact social et écologique - Initiatives citoyennes	<i>Identifier les 17 ODD afin de mener une réflexion critique sur le rôle de chaque acteur dans l'atteinte de ces objectifs</i> <i>Identifier les types d'outils réglementaires et financiers dont les gouvernements peuvent disposer</i> <i>Identifier les principales ONG internationales et nationales de son propre pays</i> <i>Comprendre le rôle grandissant des ONG, think tank, TPE-PME et associations locales comme acteurs du changement et les envisager comme employeurs</i> <i>Identifier les acteurs territoriaux en tant que principaux responsables de l'administration des biens communs et comprendre leur action par rapport aux autres acteurs nationaux ou internationaux</i> <i>Identifier l'impact des questions écologiques sur le droit (environnemental, international, des droits humains, du commerce, etc.) et sur le système de développement économique</i> <i>Mener une réflexion critique sur les normes, les pratiques et les opinions dans les discours sur la durabilité</i> <i>Réfléchir à son propre rôle au sein de la communauté locale et de la société et évaluer ses propres actions</i>

Les enjeux de la transition écologique dans les organisations (16 heures)

- Mener une réflexion critique sur l'impact et le rôle des entreprises dans la transition écologique ;
- Comprendre les différences de responsabilités et de leviers d'action selon les secteurs ou les tailles et statuts d'entreprises ;
- Présenter et réfléchir à de nouveaux modèles de société et modèles économiques à la hauteur des enjeux de décarbonation définis par les Accords de Paris ;
- Comprendre et questionner les enjeux de la transition écologique en entreprise, notamment en ce qui concerne l'impact des entreprises sur l'environnement, la décarbonation et la biodiversité.

6. Le rôle des entreprises dans la transition écologique (14 heures)

- Décarbonation et stratégie d'entreprise
 - Risques et opportunités économiques pour les entreprises
 - Réduction des dépendances énergétiques et matérielles
 - Développement de nouveaux secteurs
 - Développement de la marque employeur et de nouveaux partenariats
 - Les objectifs de décarbonation de l'Accord de Paris et les trajectoires de décarbonation associées
 - L'importance de mesurer : le rôle du bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre et d'autres indicateurs
 - Présentation des leviers de décarbonation activables par une entreprise
 - L'importance de raisonner en cycle de vie à l'aide de l'ACV
 - Énergie : sobriété, efficacité énergétique, énergies renouvelables
 - Transport : électrification de flottes, relocalisation, décarbonation
 - Produit : adapter aux besoins essentiels, R&D, packaging, éco-conception
 - Autres stratégies : adopter une stratégie de pionnier sur des enjeux encore hors du radar des actions de la majorité des entreprises
 - Compensation carbone : potentiels, limites et risques
 - Présentation des stratégies activables concernant la biodiversité
- Enjeux de la transition écologique dans différents secteurs économiques
 - Numérique : GreenIT et IT for Green
 - Transport
 - Industrie et politiques d'innovation
 - Infrastructure
 - Agriculture
 - Services

Présenter les enjeux sectoriels de la transition écologique et appréhender la manière dont les organisations s'y inscrivent

Mener une réflexion critique sur l'impact et le rôle des entreprises dans la transition écologique

Identifier les principaux leviers de décarbonation d'une entreprise et leur impact sur la stratégie globale d'une entreprise

Mener une réflexion critique sur les potentiels et les limites de la compensation carbone

Identifier les principaux enjeux écologiques des différents secteurs afin d'identifier les outils d'analyse adéquats permettant la transformation de l'entreprise

Comprendre la notion de RSE en prenant en compte son intérêt économique, le respect des

• Enjeux environnementaux et sociétaux vs performance économique : un modèle à dépasser - Les indicateurs de performance en entreprise : définitions et limites - Réflexions sur de nouveaux indicateurs intégratifs d'enjeux sociétaux et écologiques - Les déterminants économiques de la RSE - Enjeux et contraintes RSE - Triple comptabilité - Dépasser la RSE pour tendre vers une transition complète du modèle d'affaires et des pratiques - Cadre réglementaire - Normes européennes et internationales - Outils d'aides à la décision multifactorielle et éthique (traitement de dilemmes) ➤ <i>Réflexion sur le rôle de la technologie, de l'évolution des comportements, de la communication, de la réglementation, du numérique, dans la transition, et limite de chaque dimension</i> • Stratégie et gouvernance de la transition écologique en entreprise - Politique sociale et environnementale d'une entreprise, stratégie de transformation et adaptabilité ○ Organisation sociale et dimension collective du travail ○ Sensibilisation et formation du personnel aux enjeux socio-écologiques ○ Accompagnement au changement : co-construction et pédagogie comme leviers de transformation - Stratégie de transition écologique ○ l'entreprise collaborative ○ l'entreprise contributive ○ l'entreprise régénérative - Stratégie produit : éco-conception, obsolescence programmée, sobriété - Modèles économiques et durabilité : définition et limites ○ Économie sociale et solidaire ○ Économie de la fonctionnalité ○ Économie du partage ○ Économie circulaire ○ Commerce équitable : limites ○ Production éthique ○ La notion de sobriété	<i>normes éthiques, ses différents impacts et son rapport aux enjeux écologiques et sociaux</i> <i>Identifier et classer les enjeux RSE d'une entreprise en tenant compte des aspects, réglementaires, techniques et sociaux</i> <i>Comprendre le rôle des « soft laws » afin de définir le rôle normatif de la RSE</i> <i>Comprendre une évaluation et une analyse de la performance d'une démarche développement durable et RSE</i> <i>Analyser la notion de progrès, son évolution et celle de ses indicateurs, et faire le lien avec les modèles de croissance</i> <i>Appréhender l'organisation sociale du travail en fonction de la maîtrise des impacts par l'entreprise et de la dimension collective du travail impulsée</i> <i>Comprendre comment les objectifs en termes de développement durable sont pris en compte dans la stratégie d'une entreprise</i> <i>Connaître des modèles alternatifs et plus responsables comme l'économie de la fonctionnalité, collaborative, de la connaissance, etc.</i> <i>Identifier les stratégies et pratiques en matière de production et de consommation durables afin de remettre en question les orientations culturelles et sociétales relatives à la consommation et à la production</i>
---	---

○ Modèles économiques à explorer ○ Sobriété ○ Low Tech ○ Post croissance / Décroissance 7. Compétences transversales et interdisciplinarité (2 heures) - « UNESCO : L'éducation en vue des objectifs de développement durable » : objectifs d'apprentissage - Intégration d'une vision systémique aux pratiques professionnelles - Spécificités du secteur et focus sur la spécialité du diplôme ➤ <i>Réflexion sur l'évolution à venir des métiers et des compétences préparés par le diplôme dans la perspective de la transition écologique</i>	<i>Comprendre et mesurer la place des compétences liées au développement durable dans son secteur d'activité</i> <i>Comprendre la place de ce module de formation dans l'acquisition des compétences transversales essentielles pour la durabilité et qui sont pertinentes pour l'ensemble des ODD</i>
--	--

B. Ressources pédagogiques mises à la disposition des apprenants par la FEDE

La FEDE met à la disposition des écoles et des apprenants :

- Des fiches thématiques
- Des annales d'évaluation (sujets et corrigés).

C. Évaluation

Forme de l'épreuve : Questionnaire à Choix Multiples (QCM)

Durée : 60 minutes

Nombre de questions : 40 questions

Barème : 3 points pour une bonne réponse, 0 pour non-réponse ou réponse erronée

Total de points : 120

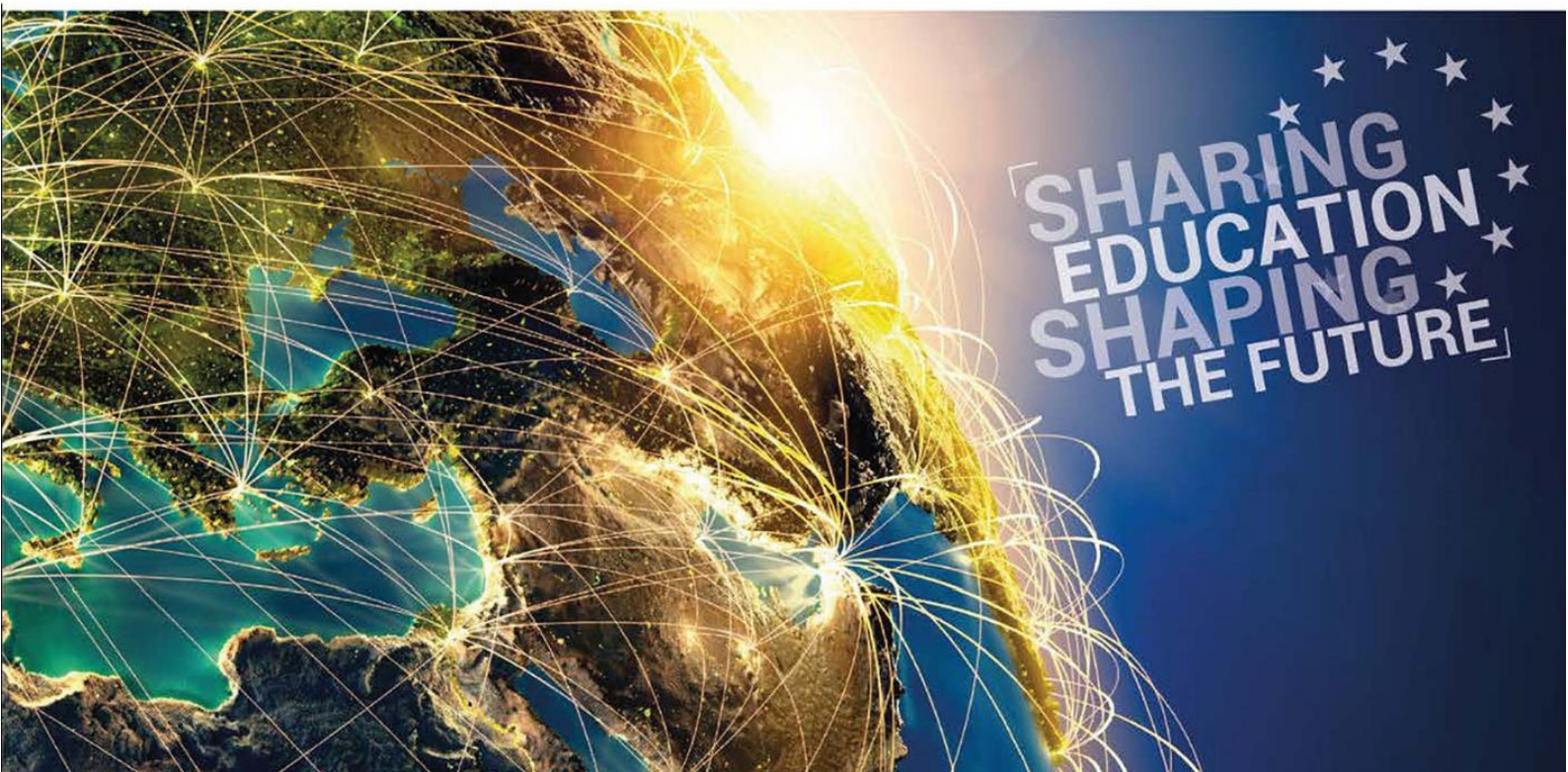
La capacité des apprenants à mobiliser les connaissances et compétences visées par cette UC fera également l'objet d'une appréciation particulière dans le cadre de la thèse et de la soutenance professionnelle de l'UC D52.

Aucun document, support de cours ou outil complémentaire (outil d'intelligence artificielle, calculatrice, dictionnaire, etc.) n'est autorisé durant cette évaluation.

NB : Formation en présentiel : heures d'enseignement réparties selon l'organisation propre à chaque établissement, à la spécialité du diplôme préparé et à la zone géographique du lieu de formation.

D. Coefficient et ECTS

L'épreuve orale UC A4/5 vaut coefficient 4, et permet de capitaliser 16 ECTS.



FEDEration for European Education
FÉDÉration Européenne des Ecoles

INGO holding participatory status with the Council of Europe

OING dotée du statut participatif du Conseil de l'Europe

INGO holding consultative status with la Francophonie

OING dotée du statut consultatif auprès de la Francophonie

INGO holding the status of official partner of UNESCO and of ECOSOC

OING dotée du statut de partenaire officiel de l'UNESCO et du CESNU

FEDE - La Voie Creuse 16 - 1202 - Genève - SUISSE
www.fede.education - mailbox@fede.org