

## REFERENTIEL DU CQPM

### TITRE DU CQPM : **Coordonnateur du développement durable<sup>1</sup>**

#### **I OBJECTIF PROFESSIONNEL DU CQPM**

*Le titulaire de la qualification accompagne, en cohérence avec le système de management existant, la mise en œuvre de plans d'actions concrets en regard d'une stratégie de développement durable définie en collaboration avec la direction.*

Il est l'interlocuteur privilégié des principales fonctions de management de l'entreprise. Dans ce cadre, le titulaire est amené à :

- Analyser et définir les écarts par rapport aux référentiels du développement durable ;
- Sensibiliser, fédérer et motiver toutes les parties prenantes autour du projet ;
- Conduire des plans d'actions ;
- Rendre compte et communiquer auprès des parties prenantes sur les actions conduites et les résultats obtenus en interne et en externe.

Pour cela, il (elle) doit être capable de :

- 1) Etablir un diagnostic de l'organisation par rapport aux enjeux du développement durable**
- 2) Définir un plan d'action permettant d'intégrer le développement durable dans la politique de l'entreprise**
- 3) Piloter le plan d'actions développement durable de l'entreprise**
- 4) Mettre en place le rapport d'activité des performances dans le domaine du développement durable**
- 5) Déployer des outils ou méthodes favorisant un comportement développement durable au sein de l'entreprise**
- 6) Définir un processus de communication avec les parties prenantes**
- 7) Mettre en place les outils d'évaluation de la démarche et de la performance développement durable des parties prenantes**
- 8) S'assurer de l'intégration du développement durable dans le système de management existant (qualité ou environnement par exemple)**

---

<sup>1</sup> Développement durable : « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »

Source Rapport Brundtland (ONU, 1987).

La mise en œuvre opérationnelle du développement durable dans l'entreprise se traduit par la mise en place d'outils et de méthodes permettant de définir et de mettre en application sa « politique d'engagement vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et l'environnement, par un comportement transparent et éthique ».

## II REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et/ou mesurables avec niveau d'exigence
1. Etablir un diagnostic de l'organisation par rapport aux enjeux du développement durable	<p>A partir des enjeux définis, des moyens fournis par l'entreprise (sources d'informations : organisationnelles, structurelles, documentaires...) et de ses différentes pratiques (RH, comptable, ...).</p> <p>Les axes d'amélioration proposés doivent porter au minimum sur trois domaines (par exemple : économique, ressources humaines, environnemental, ...).</p>	<input type="checkbox"/> Le choix de la méthode d'évaluation est adapté au contexte de l'entreprise. et justifié.
		<input type="checkbox"/> Les enjeux de l'entreprise en matière de développement durable et l'ensemble des parties prenantes sont identifiés, hiérarchisés et pondérés.
		<input type="checkbox"/> Les axes d'amélioration formulés s'appuient sur les constats réalisés au regard des bonnes pratiques (au niveau du secteur, des activités, des fonctions,...) en matière de développement durable sur chacun des domaines analysés.
2. Définir un plan d'action permettant d'intégrer le développement durable dans la politique de l'entreprise	<p>A partir d'axes d'amélioration définis et validés par l'entreprise (issus par exemple d'un diagnostic développement durable, d'un audit, d'une analyse réglementaire, ...).</p> <p>L'ensemble des éléments (documentaires, organisationnels, structurels...) sont mis à disposition par l'entreprise.</p>	<input type="checkbox"/> Les axes d'amélioration sont déclinés en un plan d'action réaliste, exploitable et en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Le plan d'action tient compte en particulier : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du contexte actuel, des évolutions ou modifications exprimées ou latentes,</li> <li>• des attentes des parties prenantes de l'entreprise,</li> <li>• des référentiels identifiés, nécessaires et applicables à l'entreprise (textes réglementaires, normes, consignes...).</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> Les actions retenues sont formulées en tenant compte des processus et des contraintes des parties prenantes (délais, budgets, aspects réglementaires, ...).
3. Piloter le plan d'actions développement durable de l'entreprise	A partir d'un plan d'action défini et validé par l'entreprise.	<input type="checkbox"/> Le suivi de l'avancement des actions est réalisé de manière régulière et formalisée.
		<input type="checkbox"/> Le pilotage s'appuie sur une méthode structurée de conduite de projet comportant objectifs, indicateurs, tableaux de bord, ...
		<input type="checkbox"/> Les méthodes de collecte, de traitement, de suivi et de diffusion des informations sont décrites et appropriées.
		<input type="checkbox"/> Tout écart constaté par rapport aux objectifs fixés (délais, performance visée, ...) est justifié et donne lieu à une décision adaptée.

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et/ou mesurables avec niveau d'exigence
<p><b>4. Mettre en place le rapport d'activité des performances dans le domaine du développement durable</b></p>	<p>A partir d'une évaluation et de résultats d'actions définies et validées par l'entreprise.</p>	<p><input type="checkbox"/> Les modalités et la fréquence du rapport d'activité sont adaptées au contexte et aux contraintes (réglementaires, attentes des parties prenantes, ...) de l'entreprise.</p> <p><input type="checkbox"/> Le rapport d'activité est exploitable par l'entreprise et ses parties prenantes. Il fait apparaître notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation mise en place (par exemple pour la définition des rôles, responsabilités, responsabilités de rendre compte et pouvoirs déclinés sur les différentes fonctions au sein de l'entreprise, ...),</li> <li>• L'identité des parties prenantes ainsi que les critères et procédures utilisés pour les identifier, les choisir et dialoguer avec elles,</li> <li>• Le bilan des actions développement durable menées par l'entreprise faisant apparaître des résultats quantitatifs et qualitatifs (indicateurs, enquêtes, retours d'informations, ...).</li> </ul>
<p><b>5. Déployer des outils ou méthodes favorisant un comportement développement durable au sein de l'entreprise</b></p>	<p>A partir de la culture et de règles existantes dans l'entreprise et en lien avec les axes d'amélioration de développement durable définis.</p>	<p><input type="checkbox"/> La recherche d'outils et de méthodes se fait en concertation avec les différents acteurs concernés.</p> <p><input type="checkbox"/> Les outils ou méthodes proposés sont adaptés aux attentes des acteurs et sont en cohérence avec les axes d'amélioration de l'entreprise.</p> <p><input type="checkbox"/> Les outils ou méthodes définis permettent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de faciliter l'appropriation des comportements éthiques de l'entreprise,</li> <li>• d'encourager et d'en assurer le déploiement en interne.</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> L'impact des outils et méthodes est évalué (observation terrain, compréhension des messages, audits, ...).</p> <p><input type="checkbox"/> Tout écart constaté donne lieu à des actions correctives adaptées.</p>
<p><b>6. Définir un processus de communication avec les parties prenantes</b></p>	<p>Sur la base d'informations et d'interlocuteurs connus et validés par l'entreprise.</p> <p>Au minimum à partir de 3 parties prenantes retenues dont une interne.</p>	<p><input type="checkbox"/> Le processus de communication défini est en cohérence avec la politique Développement Durable de l'entreprise.</p> <p><input type="checkbox"/> Les moyens de communication sont définis et adaptés à chaque partie prenante.</p> <p><input type="checkbox"/> La formalisation et le contenu des éléments à communiquer sont adaptés aux intérêts et besoins mutuels des différentes parties prenantes (sécurité, conditions de travail, informations, contraintes techniques, organisationnelles, économiques, légales ou stratégiques...).</p>

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et/ou mesurables avec niveau d'exigence
<b>7. Mettre en place les outils d'évaluation de la démarche et de la performance développement durable des parties prenantes</b>	<p>A partir de la politique et des axes d'amélioration définis et validés par l'entreprise.</p> <p>Les pratiques de l'entreprise et des parties prenantes sont connues et formalisées.</p>	<input type="checkbox"/> Les critères d'évaluation sont définis et en cohérence avec la politique de l'entreprise. Ils sont adaptés aux différentes parties prenantes (mesurables, représentatifs, objectivables, ...).
		<input type="checkbox"/> La méthodologie de suivi des résultats des actions développement durable des parties prenantes est définie (type de rapport d'activité, fréquence, interlocuteurs, ...).
		<input type="checkbox"/> Les résultats des actions développement durable menées par les parties prenantes sont connus et formalisés.
		<input type="checkbox"/> Les résultats des actions sont exploitables par l'entreprise (par exemple : prise de décision relative en partenariat avec les parties prenantes).
<b>8. S'assurer de l'intégration du développement durable dans le système de management existant (qualité ou environnement par exemple)</b>	<p>Les éléments de fonctionnement de l'organisation (processus, logigramme, organigramme, flux, procédures, procédés...), sont disponibles.</p>	<input type="checkbox"/> Les processus concernés impactés par le développement durable sont identifiés.
		<input type="checkbox"/> Les données nécessaires à son intégration sont fournies et en cohérence avec les axes d'amélioration et la politique de l'entreprise.
		<input type="checkbox"/> Les moyens de vérification sont définis et appropriés (audit, diagnostic, ...).
		<input type="checkbox"/> Tout écart donne lieu à une action corrective adaptée.

### III CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour que le candidat<sup>2</sup> soit déclaré admissible par le jury de délibération l'ensemble des capacités professionnelles décrites dans le référentiel de certification doit être acquis.

### IV MODALITES D'EVALUATION

#### IV.1 Conditions de mise en œuvre des évaluations en vue de la certification

- Tout engagement dans une démarche ayant pour objet le CQPM (formation, validation des acquis..) implique l'inscription préalable du candidat à la certification auprès de l'UIMM territoriale centre d'examen.
- L'UIMM territoriale centre d'examen et l'entreprise ou à défaut le candidat (VAE, demandeurs d'emploi...) définissent dans un dossier qui sera transmis à l'UIMM centre de ressource, les modalités d'évaluation qui seront mises en œuvre en fonction du contexte parmi celles prévues dans le référentiel de certification.
- Les modalités d'évaluation reposant sur des activités ou projets réalisés en milieu professionnel sont privilégiées. Dans les cas exceptionnels où il est impossible de mettre en œuvre cette modalité d'évaluation et lorsque cela est prévu dans le référentiel de certification, des évaluations en situation professionnelle reconstituée pourront être mises en œuvre.

#### IV.2 Mise en œuvre des modalités d'évaluation

Les capacités professionnelles sont évaluées à l'aide des critères avec niveau d'exigence et selon les conditions de réalisation définies dans le référentiel de certification.

##### **A) Validation des capacités professionnelles**

L'acquisition de chacune des capacités professionnelles est validée par une commission d'évaluation sur la base :

- des différentes évaluations
- de l'avis de l'entreprise
- de l'entretien avec le candidat

---

<sup>2</sup> Le terme générique « candidat » est utilisé pour désigner un candidat ou une candidate.

## **B) Définition des différentes modalités d'évaluation**

### **a) Evaluation en situation professionnelle réelle**

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :

- une observation en situation de travail
- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat

### **b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel**

Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités.

La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

### **c) Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée**

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :

- par observation avec questionnements

Ou

- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat

### **d) Avis de l'entreprise**

L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.