REFERENTIELS

Article L6113-1 En savoir plus sur cet article... Créé par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 (V)

« *Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un* ***référentiel d'activités*** *qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un* ***référentiel de compétences*** *qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un* ***référentiel d'évaluation*** *qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.* »

Etudier en situation de handicap

Au sein de l'Ecole, des efforts sont fournis en permanence pour améliorer la qualité de l'accueil des apprenants en situation de handicap.

En effet, dans le cadre de la démarche sociale et environnementale, l'égalité des chances et l'éducation pour tous sont des droits essentiels que l'Ecole souhaite défendre pour tous ses apprenant(e)s.

La volonté de l'Ecole (et du groupe OMNES Education dont dépend l'Ecole) est non seulement de faciliter l'accès des apprenant(e)s en situation de handicap aux études supérieures, mais également de leur offrir un confort de travail au quotidien leur permettant de se consacrer en toute quiétude à leurs études et à l'obtention de la certification.

Les apprenants en situation de handicap doivent entrer en contact avec le référent handicap de l'Ecole.

Le référent handicap de l'Ecole est l'interlocuteur privilégié qui permettra la mise en place d'un dispositif d'accompagnement personnalisé pour l'apprenant(e) et obtenir ainsi, la certification visée.

Le programme d'accompagnement développé et mis en place par le référent handicap de l'Ecole repose sur une volonté permanente d'adapter le cadre des études, compte tenu de la typologie du handicap et de ses contraintes tant matérielles qu'humaines.

Dans le cadre de l'obtention de la certification, le référent handicap en accord avec la direction des programmes et de l'Ecole, peut être amené à :

- Aménager le parcours d'admission et d'intégration
- Aménager les modalités de suivi des enseignements (pratiques et théoriques en centre de formation ou en entreprise) en lien avec les intervenants et les tuteurs entreprises
- Aménager les modalités d'évaluation ;
- Obtenir une assistance d'une tierce personne lors de l'évaluation ;
- Adapter les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations.

****

EXPERT EN AUDIT ET CONTROLE

-

INSEEC MSc

GROUPE OMNES EDUCATION

Bloc 1 : Définir la stratégie de contrôle et d'audit de la performance globale

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
Activité 1 **: Elaboration de la stratégie de contrôle et d'audit de la performance globale.** *L'Expert en audit et contrôle élabore une stratégie alignée avec la performance financière (rentabilité, gestion des coûts), extra-financière (enjeux ESG, éthique) et opérationnelle (efficacité des processus, maîtrise des risques).* *Il/elle s'appuie sur une veille stratégique des évolutions réglementaires, normatives et économiques afin d'anticiper l'impact des normes comptables (IFRS, US GAAP), d'audit (ISA), de contrôle interne (COSO, ISO) et de reporting extra-financier (CSRD, GRI, SASB), afin de garantir la conformité et l'application des directives internes.* *Il/elle réalise un diagnostic approfondi du périmètre d'audit et de contrôle et établit une cartographie des risques financiers, extra-financiers et opérationnels en mobilisant des méthodologies et des outils spécialisés (GRC, data analytics, IA, forensic accounting).* *Cette approche globale vise à protéger contre les fraudes, erreurs comptables et risques de non-conformité, tout en renforçant la résilience de l'organisation face aux menaces émergentes*	C1 : **Mener une veille stratégique des évolutions juridiques, économiques et des normes applicables aux pratiques d'audit, de contrôle et de reporting**, afin d'assurer l'agilité de l'organisation et le maintien de sa conformité réglementaire par l'anticipation des impacts et la transmission d'une veille sectorielle spécifique aux métiers concernés. C2 : **Réaliser une analyse globale** du périmètre d'audit, de contrôle et de reporting ainsi que des moyens, ressources et outils disponibles de l'organisation et en tirer un diagnostic présentant les forces et les faiblesses ainsi que la performance globale de l'organisation. C3 : **Etablir une cartographie des risques financiers, extra-financiers et opérationnels** découlant de l'analyse du périmètre d'audit afin d'évaluer, hiérarchiser et établir une stratégie de gestion des risques (éviter/réduire/partager/accepter), en intégrant les enjeux de cybersécurité et de protection des données, et en utilisant des outils spécialisés. C4 : Afin d'optimiser la performance globale et de sécuriser l'organisation, **définir une stratégie d'audit et de contrôle (interne et de gestion) alignée sur la stratégie générale de l'entreprise** en établissant des objectifs, des principes clairs, des dispositifs de prévention et de contrôle, et un cadre d'adaptation continue face aux évolutions économiques, réglementaires et organisationnelles.	E1 - Mémoire de recherche appliquée réalisée individuellement avec soutenance orale (C1 à C7) : Le mémoire de recherche appliquée permet d'évaluer le candidat de manière individuelle dans sa capacité à analyser de manière synthétique et professionnelle une problématique en audit et contrôle. Il rend compte des capacités du candidat en matière de rédaction, d'analyse, de synthèse et de recherche. Le/la candidate : - Réalise une analyse approfondie des pratiques d'audit et de contrôle de l'entreprise. Pour cela, il établit une cartographie des risques, diagnostique les procédures actuelles et évalue leur efficacité. (C2 et C3) - Réalise un état de l'art sur le sujet étudié, complété par une veille réglementaire,	- L'analyse doit être structurée, claire, documentée et complète (C2) - La cartographie des risques est précise et exhaustive. (C3) Le diagnostic des procédures actuelles est précis et l'évaluation de leur efficacité est fondée sur des éléments concrets. (C2) - L'état de l'art doit être structuré, actualisé et en adéquation avec les concepts mobilisés, avec des références

(cybersécurité, réglementation ESG, transformation numérique). Activité 2 : **Pilotage des interactions avec les instances de gouvernance et les parties prenantes de l'audit et du contrôle.** *L'Expert en audit et contrôle participe aux instances stratégiques (comité de direction, comité d'audit, comité des risques, etc.), où il veille à la transparence et à la fiabilité des informations financières et extra-financières. Il/elle contribue à éclairer la prise de décision en fournissant des analyses précises sur les risques, la performance et la conformité.* *Il/elle entretient des relations durables avec les parties prenantes internes (direction générale, directions et équipes métiers, etc.) et externes (commissaires aux comptes, régulateurs, clients, etc.), en garantissant une communication efficace sur les enjeux de conformité et de performance. Il/elle met en place des outils et méthodes adaptés (plateformes collaboratives, outils de collecte et d'analyse de données, retours d'expérience, instances de suivi) et mesure l'engagement et la satisfaction des parties prenantes afin d'ajuster les approches de gouvernance et de contrôle.*	C5 : **Participer aux instances de gouvernance** et soutenir la prise de décision éclairée en veillant à la transparence, la fiabilité et la conformité des informations financières et extra-financières, et en maintenant un haut niveau de conformité et de performance. C6 : **Construire et animer des relations de qualité et durables avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes de l'audit et du contrôle**, en garantissant une communication efficace et en assurant un dialogue continu qui soutienne la conformité, la transparence et l'engagement éthique à tous les niveaux de l'organisation afin de favoriser leur compréhension, leur adhésion aux objectifs stratégiques et la mise en œuvre des initiatives clés. C7 : Afin de garantir un suivi continu des interactions et de l'engagement, **collecter les retours et mesurer régulièrement la satisfaction des parties prenantes internes et externes de l'audit et du contrôle**, en ajustant les approches de gestion des relations et en déployant des outils et des technologies appropriés.	juridique et concurrentielle sur les concepts mobilisés. (C1) - Ces analyses permettent d'identifier une problématique claire et de formuler une stratégie et des recommandations visant à améliorer les procédures d'audit et de contrôle interne de l'entreprise. (C4) - Présente de manière claire la stratégie et les recommandations et illustre les points d'amélioration sur la transparence, la fiabilité et la conformité des informations. (C5) - Détaille la stratégie et les actions de communication à mettre en œuvre en interne et en externe, précise les cibles de communication et les objectifs fixés. (C6) - Rédige un état des lieux des points forts ou de la valeur ajoutée du travail réalisé ou des axes d'amélioration à conduire à partir de la stratégie et des recommandations déployées dans l'entreprise. (C7)	adaptées aux enjeux de l'audit et du contrôle. La veille doit être exhaustive et les sources fiables. (C1) - La problématique doit être clairement définie, cohérente avec les analyses réalisées, et en lien avec les enjeux identifiés. La stratégie est présentée de manière claire et structurée, et doit être argumentée et illustrée par des exemples concrets. Les recommandations stratégiques doivent être réalistes, argumentées et adaptées au contexte de l'entreprise, et leur impact sur la transparence, la fiabilité et la conformité des informations doit être démontré (C4 et C5) - La stratégie de communication doit définir les cibles et identifier les objectifs des actions à mettre en œuvre en fonction des parties prenantes internes et externes. Elle doit être adaptée aux enjeux de l'audit et du contrôle et démontrer l'adéquation des actions de communication aux objectifs fixés. (C6)

		Lors de la soutenance, le/la candidat(e) : - Adopte une posture professionnelle. En tant qu'Expert en audit et contrôle, il/elle doit présenter et défendre, à l'aide d'un support de communication professionnel, sa méthodologie, le résultat de ses recherches et ses recommandations devant un jury placé en position de direction d'entreprise. - Prend du recul sur son travail et apporte un retour d'expérience au jury.	- L'état des lieux met en avant les points forts, la valeur ajoutée du travail réalisé et les axes d'amélioration à conduire. L'évaluation doit être objective, argumentée et intégrée dans une logique d'amélioration continue. (C7) La soutenance orale montre les talents de synthèse, de pédagogie et de communication du/de la candidat(e) en situation de présentation devant un Comité de Direction. Les réponses au jury sont claires, synthétiques, argumentées et illustrées. Le candidat fait preuve d'une prise de recul et d'un esprit critique sur ses recommandations.

Bloc 2 : Piloter les processus de contrôle

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
Activité 3 - **Conception et mise en œuvre des dispositifs de contrôle interne et externe.** *L'Expert en audit et contrôle conçoit et met en œuvre les dispositifs de contrôle interne et externe, garantissant leur alignement avec les objectifs stratégiques et leur conformité aux référentiels applicables. Il veille à l'application des normes internationales et nationales (IFRS, US GAAP, French GAAP, PCG, ISA, COSO, ISO 31000, SASB, etc.). Il/elle définit les processus, méthodes et outils permettant de maîtriser les risques financiers, extra-financiers et opérationnels.* Activité 4 : **Suivi et validation de la gestion financière et budgétaire** *L'Expert en audit et contrôle assure un suivi rigoureux des budgets et des prévisions financières de l'organisation (élaboration du budget prévisionnel, suivi et contrôle des dépenses, évaluation, ajustement des prévisions, établissement des états financiers, etc.) afin de garantir une gestion optimisée des ressources, une*	C8 : **Concevoir les dispositifs de contrôle interne et externe des procédures, méthodes et processus mis en place,** afin de garantir une gestion rigoureuse des risques financiers, extra-financiers et opérationnels identifiés, en garantissant leur adéquation avec les objectifs stratégiques de l'organisation, en veillant à leur conformité aux normes nationales, internationales et aux référentiels applicables. C9 : **Mettre en œuvre et piloter les dispositifs de contrôle interne et externe dans une perspective stratégique** afin d'assurer l'intégration des objectifs financiers, extra-financiers et stratégiques dans les dispositifs de contrôle, par la mise en œuvre de mesures conformes aux exigences réglementaires, en matière de cybersécurité et en garantissant la protection des données sensibles. C10 : Dans un objectif d'adaptation dynamique des prévisions financières face aux évolutions et besoins organisationnels et pour une gestion optimisée des ressources, contrôler et **garantir un suivi opérationnel régulier des processus budgétaires et financiers** auprès de la direction en veillant à l'évaluation de la rentabilité et à l'impact des décisions financières sur la performance de l'organisation ; à l'intégration des éléments extra-financiers et RSE ; ainsi qu'à la conformité avec les normes et réglementations en vigueur.	E2 : Etude de cas individuelle avec remise d'un document écrit dans lequel le/la candidat(e) : - Identifie les référentiels et normes applicables, analyse les risques financiers, extra-financiers et opérationnels liés à l'organisation et propose un dispositif structuré de contrôle interne et externe. (C8) - Décrit la méthodologie à mettre en œuvre et définit les modalités d'application des contrôles dans l'organisation et propose un système de suivi et d'évaluation de l'efficacité du dispositif qui intègre les exigences réglementaires et de cybersécurité. (C9) - Propose un plan de suivi opérationnel budgétaire et financier qui inclut des actions pour évaluer la rentabilité et l'impact des décisions financières sur la performance de l'organisation. (C10)	- L'analyse des risques financiers, extra-financiers et opérationnels est complète et structurée, les dispositifs de contrôle interne et externe proposés sont en adéquation avec la stratégie et les référentiels réglementaires applicables, le dispositif de contrôle proposé se présente sous la forme d'un plan détaillé et justifié. (C8) - L'intégration des objectifs financiers, extra-financiers et stratégiques est démontrée de manière argumentée, les mesures à mettre en place pour assurer la conformité aux normes et exigences réglementaires sont adaptées et alignées avec le contexte et la prise en compte de la cybersécurité et de la protection des données sensibles est clairement intégrée dans le dispositif. (C9) - Le plan de suivi budgétaire proposé est complet, structuré, et assure la conformité avec les normes et réglementations en

évaluation précise de la rentabilité et une prise de décision stratégique éclairée. Dans cette démarche, il/elle contrôle et supervise les processus de clôture comptable, en garantissant la fiabilité des états financiers et extra-financiers, leur transparence et leur lisibilité pour la direction et les parties prenantes externes (commissaires aux comptes, régulateurs, clients, etc.). Activité 5 **: Pilotage du reporting et optimisation des dispositifs de gouvernance et de contrôle interne** *L'Expert en audit et contrôle pilote la production et la diffusion des reportings comptables, financiers et extra-financiers, en garantissant précision, lisibilité et conformité. Il s'assure que les informations stratégiques soient accessibles aux instances de gouvernance (direction, comités de gouvernance, etc.) et aux parties prenantes externes (commissaires aux comptes, régulateurs, clients, etc.). Il/elle optimise les dispositifs de gouvernance et de contrôle interne en renforçant leur efficacité, améliorant les processus et outils de contrôle interne, et en alignant le contrôle interne avec les enjeux stratégiques et opérationnels.*	C11 : **Valider les états financiers et extra-financiers, les processus de clôture comptable et garantir la transparence des documents légaux** pour assurer la fiabilité et la lisibilité des données financières et extra-financières dans une perspective nationale et internationale. C12 : **Piloter l'élaboration, la production et la diffusion de reporting comptables, financiers et extra-financiers** afin de garantir une communication claire et pertinente des résultats auprès des parties prenantes, en présentant les résultats de manière structurée, compréhensible et accessible aux personnes en situation de handicap, en veillant à la précision et à la conformité des informations partagées avec les instances internes et externes. C13 : **Mettre en place un dispositif d'amélioration continue** pour prendre en compte les aléas (erreurs, fraudes, évolutions réglementaires) et les retours d'expérience des collaborateurs pour améliorer et optimiser le contrôle interne et le dimensionner à la réalité terrain et entreprise.	- Rédige un rapport d'analyse des états financiers et extra-financiers comprenant la vérification de la conformité des documents comptables, l'indication d'éventuelles incohérences ou anomalies comptables et la vérification de l'application des normes comptables et extra-financières. Ce rapport comprend également un examen du processus de clôture comptable en décrivant les étapes de clôture et des procédures mises en place et l'identification des points de contrôle critiques. (C11) - Conçoit un modèle de reporting structuré en présentant les indicateurs clés pour le suivi de la performance en lien avec les objectifs stratégiques de l'organisation. (C12) - Propose un plan d'amélioration continue détaillé qui adapte et optimise le dispositif de contrôle interne aux évolutions réglementaires et aux retours d'expérience des collaborateurs, et décrit les	vigueur (IFRS, US GAAP, CSRD, etc.), les actions définies sont réalistes, mesurables et en adéquation avec les objectifs stratégiques de l'organisation et l'intégration des éléments extra-financiers et RSE est justifiée. (C10) - L'analyse doit être approfondie, structurée, justifiée et s'appuie sur des références aux normes applicables et des preuves concrètes. Elle permet d'identifier les points clés dans les états financiers, et d'examiner leur conformité avec les normes comptables et extra-financières en vigueur. Le rapport doit suivre une structure logique et cohérente, avec des sections distinctes qui traitent des différentes parties de l'analyse. Toute anomalie ou incohérence doit être clairement identifiée, expliquée et illustrée, avec des exemples spécifiques provenant des états financiers. (C11) - La communication des résultats doit être claire et pertinente, le modèle de reporting doit permettre une

		actions correctives à mettre en place. (C13)	lisibilité des résultats tout en étant en adéquation des indicateurs aux besoins des parties prenantes internes et externes. (C12) - Le plan d'amélioration continue est détaillé et structuré, les actions correctives proposées sont argumentées, adaptées à la réalité de l'entreprise et permettent une amélioration concrète du dispositif de contrôle, les retours d'expérience des collaborateurs sont intégrés dans l'approche d'amélioration continue. (C13)

Bloc 3 : Auditer la performance financière, extra-financière et opérationnelle

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
Activité 6 : **Diagnostic des processus et coordination des audits de la performance globale** *L'Expert en audit et contrôle analyse en profondeur les processus, systèmes et pratiques existants pour évaluer leur efficacité, leur conformité aux exigences réglementaires, les opportunités d'amélioration et leur alignement avec les objectifs stratégiques de l'organisation. Sur cette base, il/elle définit les priorités et clarifie les objectifs d'audit pour élaborer un plan d'audit structuré en déterminant les méthodologies adaptées, en définissant les étapes clés, en mobilisant les ressources nécessaires et en veillant à ce que les audits soient conduits en respectant les normes nationales et internationales (IFRS, US GAAP, ISO, etc.).* Activité 7 : **Mise en place et supervision des outils de mesure de la performance** *L'Expert en audit et contrôle conçoit et déploie des outils de mesure adaptés afin d'assurer une évaluation continue et fiable de la performance globale, une collecte, une consolidation et une analyse rigoureuse des données, garantissant leur*	C14 : En fonction du périmètre concerné (financier, comptable, de conformité, IT, etc.) **mener un diagnostic approfondi des processus et des pratiques existants** afin d'identifier les priorités opérationnelles et les risques associés, en clarifiant les objectifs pour le périmètre retenu, en s'assurant de l'alignement avec les enjeux de performance organisationnelle et en tenant compte des exigences réglementaires et des critères éthiques et responsables. C15 : **Planifier et structurer les audits de la performance globale de l'organisation,** en définissant les étapes clés et en allouant les ressources nécessaires afin de garantir la conformité et l'efficacité des audits auprès des parties prenantes internes et externes, en s'assurant que ces missions soient conduites en respectant les normes nationales et internationales applicables. C16 : **Mettre en place des outils de mesure de la performance via des solutions innovantes** (BI, Dataviz, tableaux de bord) pour la bonne collecte des données, garantissant une information fiable, actualisée et accessible du suivi de performance globale. C17 : **Superviser la définition et l'actualisation des indicateurs de performance** afin d'assurer un suivi efficace des objectifs stratégiques et opérationnels, en concevant des indicateurs clés (KPI) permettant de	E3 : Etude de cas individuelle avec remise d'un document écrit dans lequel le/la candidat(e) : - Définit les objectifs de l'audit en fonction du périmètre concerné, en identifie les priorités opérationnelles et les risques associés, et formalise les étapes clés ainsi que les ressources nécessaires pour garantir son efficacité, en menant un diagnostic des processus et des pratiques existants. (C14 et C15) - Structure un plan d'audit détaillé en veillant à l'application des normes nationales et internationales et à la coordination des parties prenantes internes et externes. (C15) - Définit les indicateurs de performance stratégiques et opérationnels (KPI) en garantissant leur actualisation continue, évalue leur impact sur la prise de décision des	- Les objectifs de l'audit sont clairement définis en lien avec le périmètre, en tenant compte des enjeux spécifiques de l'organisation. Les priorités opérationnelles sont identifiées et mesurées, et les risques associés sont analysés et justifiés. (C14) - Les étapes clés du processus d'audit sont clairement détaillées et logiquement structurées. Les ressources nécessaires sont adéquatement allouées, en tenant compte des contraintes de l'organisation. (C15) - Le plan d'audit est bien structuré, avec des sous-sections clairement identifiées pour chaque étape du processus. Les normes nationales et internationales appliquées sont précisées, et leur application est démontrée dans chaque étape de l'audit. Les rôles et responsabilités de chaque acteur sont bien attribuées. (C15)

qualité, leur disponibilité et leur pertinence. Il/elle supervise également la définition et l'évolution des indicateurs clés de performance (KPI), en veillant à ce qu'ils reflètent les objectifs stratégiques et opérationnels de l'organisation, incluant les aspects financiers, extra-financiers et réglementaires. Il/elle optimise les processus de reporting en automatisant la transmission des données et en intégrant une démarche d'amélioration continue, afin de garantir une prise de décision rapide et éclairée par les parties prenantes. Activité 8 : **Audit de la performance et recommandations stratégiques** *L'Expert en audit et contrôle évalue la performance financière, extra-financière et opérationnelle de l'organisation en analysant les écarts entre les résultats prévus et réalisés. Il interprète les données collectées pour identifier les causes des éventuelles contre-performances et propose des mesures correctives adaptées. Sur cette base, il rédige des rapports de synthèse et des plans d'actions correctifs détaillés, intégrant des recommandations stratégiques visant à améliorer la*	mesurer l'atteinte des objectifs financiers, opérationnels et extra-financiers, tout en garantissant leur actualisation continue et leur alignement avec les priorités de l'organisation. C18 : **Optimiser les processus de reporting de la performance globale** afin de garantir leur automatisation, leur pertinence et leur fiabilité en : - Veillant à l'assurance de la qualité, de l'intégrité et de la disponibilité des données ; - Facilitant une prise de décision rapide et éclairée pour les parties prenantes internes et éventuellement externes ; - Veillant à l'intégration d'une démarche d'amélioration continue qui réponde aux évolutions des objectifs stratégiques et aux exigences de performance de l'organisation. C19 **: Mener l'audit de la performance globale de l'organisation** visant à améliorer la rentabilité et l'impact durable, en interprétant les données collectées, en identifiant les causes des écarts entre les performances prévues et réalisées et en proposant des mesures concrètes pour optimiser les résultats et renforcer l'impact durable de l'organisation. C20 : En se basant sur l'audit, **élaborer des recommandations stratégiques d'amélioration de la performance globale** via la rédaction de rapports de synthèse et la définition de plans d'actions correctifs, afin de guider la prise de décision des parties prenantes et de favoriser la mise en œuvre des actions correctives proposées.	dirigeants et propose des ajustements pour améliorer leur pertinence et leur actualisation continue. Propose des outils de mesure de la performance pour garantir une collecte et une exploitation fiable des données. (C16 et C17) - Analyse la pertinence des processus actuels de reporting de la performance, identifie leurs limites en termes d'automatisation, de fiabilité et d'accessibilité des données, propose une optimisation du système de reporting en justifiant ses choix par rapport aux besoins de l'organisation. (C18) - Evalue l'atteinte des objectifs financiers, extra-financiers et opérationnels et réalise une analyse des écarts entre les performances prévues et les résultats réels en identifiant les causes potentielles. (C19) - Rédige un rapport d'audit structuré et propose un plan d'action correctif détaillé comprenant les résultats de	- Des outils de mesure de la performance sont proposés (tableaux de bord stratégiques et opérationnels, enquêtes, systèmes de reporting financiers, etc.), en justifiant leur adéquation avec les rapports aux objectifs de l'audit et en tenant compte des ressources disponibles pour garantir une collecte fiable des données. (C16) - Les KPI (marge opérationnelle, cash-flow libre, taux de conformité des processus, taux de mise en œuvre des recommandations d'audit, etc.) sont en adéquation avec les objectifs de l'organisation et clairement définis, et leur méthode d'actualisation est détaillée. Leur impact sur les prises de décisions est évalué de manière précise et les ajustements proposés sont réalistes et adaptés. (C17) - L'analyse des processus de reporting actuels est complète et bien documentée, leurs limites en termes d'automatisation, de fiabilité et d'accessibilité des données sont correctement identifiées et des propositions d'optimisation sont

rentabilité, la résilience et l'impact durable de l'organisation. Il/elle communique ces éléments de manière structurée et accessible aux parties prenantes internes et externes (direction, comité de gouvernance, équipes financières, investisseurs, régulateurs, etc.), afin d'assurer leur compréhension et leur mise en œuvre efficace. Activité 9 : **Suivi et mise en œuvre des actions correctives** *L'expert en audit et contrôle supervise la mise en œuvre des actions correctives issues des audits pour garantir une amélioration continue de la performance et une gestion proactive des risques, en accompagnant les équipes concernées dans l'application des recommandations, en évaluant l'impact des mesures déployées sur la performance globale de l'organisation. En garantissant leur alignement avec les principes de durabilité et de responsabilité sociale, il/elle contribue à renforcer la culture de gouvernance responsable et à assurer la pérennité des améliorations mises en place.*	C21 : **Assurer la communication claire et constructive des résultats des audits et des recommandations stratégiques auprès des parties prenantes internes et externes (clients, investisseurs, etc.)**, afin d'en faciliter la compréhension et l'adhésion, d'encourager une collaboration transversale au sein de l'organisation, et en mettant en avant les impacts financiers, opérationnels et RSE de ces recommandations. C22 : En vue d'aligner les objectifs organisationnels sur des principes de durabilité et de responsabilité sociale et sociétale, tout en renforçant la résilience et l'efficacité globale de l'organisation, **superviser la mise en œuvre des actions correctives auprès des équipes concernées** pour traiter les risques identifiés et les non-conformités en assurant le suivi rigoureux des plans d'actions correctifs et en mesurant l'impact de ces actions.	l'analyse, des recommandations stratégiques et les mesures d'optimisation à mettre en place pour améliorer la rentabilité de l'organisation, en priorisant les actions selon leur faisabilité et leur impact. (C20 et C21) - Propose une stratégie de communication des résultats de l'analyse de la performance auprès des parties prenantes afin de défendre ses choix en adaptant le discours en fonction des attentes et des enjeux de chaque acteur. (C21) - Propose une méthodologie de suivi des actions correctives, incluant les outils et processus à utiliser, les indicateurs de suivi nécessaires pour évaluer l'efficacité des actions correctives mises en place, identifie les acteurs clés impliqués dans le suivi des actions et précise leurs rôles et responsabilités, en justifiant ses choix en fonction des objectifs stratégiques de l'organisation. (C22)	détaillées et justifiées, en s'appuyant sur les besoins organisationnels identifiés dans l'étude de cas. (C18) - L'évaluation des objectifs financiers, extra-financiers et opérationnels est bien argumentée, l'analyse des écarts entre les performances prévues et les résultats réels est précise, et les causes potentielles des écarts sont clairement identifiées. (C19) - Le rapport d'audit est structuré de manière logique avec des sections définies (objectifs, analyse, recommandations). Le plan d'action correctif est détaillé, priorisé et réaliste, tenant compte de la faisabilité et de l'impact des actions proposées. Les recommandations stratégiques sont adaptées, réalisables et argumentées pour améliorer la rentabilité de l'organisation. (C20) - La stratégie de communication est clairement définie, avec des actions spécifiques et justifiées pour chaque partie prenante, et un discours adapté aux attentes et aux enjeux de chaque acteur. (C21)

			- La méthodologie de suivi des actions correctives est détaillée, les outils et processus proposés pour suivre l'efficacité des actions mises en place sont adaptés. Les indicateurs de suivi nécessaires sont définis et alignés avec les objectifs stratégiques de l'organisation et les rôles et responsabilités des acteurs impliqués dans le suivi sont clairement identifiés et justifiés. (C22)

Bloc 4 : Manager les équipes d'audit et de contrôle

REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
Activité 10 : **Pilotage et coordination des équipes** *L'Expert en audit et contrôle établit une feuille de route pour son équipe, en définissant des objectifs précis, des tâches et des responsabilités pour chaque collaborateur, y compris en tenant compte des spécificités liées à la situation de handicap. Il/elle s'assure que l'équipe travaille de manière cohérente avec les priorités stratégiques de l'organisation. Dans un environnement de travail collaboratif, il coordonne les équipes pluridisciplinaires impliquées dans les missions d'audit et de contrôle (équipe d'audit et de contrôle, finance, opérations, IT, etc.), favorisant une communication fluide entre les différents départements impliqués. Il met en place des outils de gestion et de collaboration adaptés pour assurer l'efficacité et la transparence dans les échanges. En tant que manager, il valorise des pratiques éthiques et responsables, intégrant une dimension sociale et éthique dans le management, pour encourager une dynamique de collaboration durable au sein des équipes.*	C23 : **Etablir la feuille de route de l'équipe d'audit, de contrôle et de reporting** en définissant les objectifs, les tâches et les responsabilités de chaque collaborateur (y compris en situation de handicap), afin de garantir l'atteinte des objectifs du service en cohérence avec les enjeux stratégiques de l'organisation. C24 : Afin de renforcer la dynamique de collaboration de l'organisation, **coordonner et encadrer les équipes métiers impliquées dans les missions d'audit, de contrôle et de performance,** en favorisant une communication fluide entre les domaines et les départements concernés, en utilisant des outils de gestion et de collaboration adaptés, et en valorisant l'éthique, la responsabilité sociale et les pratiques de management responsables, afin de renforcer la dynamique de collaboration de l'organisation.	E4 - Mise en situation professionnelle avec remise d'un livrable et soutenance orale individuelle. A partir d'une situation d'entreprise qui présente les résultats d'une mission d'audit et de contrôle portant sur la performance de l'entreprise, le/la candidate : - Identifie les priorités opérationnelles de l'équipe d'audit et de contrôle, en rédige la feuille de route et propose un plan de coordination en définissant les objectifs, les tâches et les responsabilités de chaque membre, la répartition des tâches et les modalités de communication entre les différents départements impliqués. (C23 et C24) - Propose un plan de transformation pour adapter l'organisation aux nouvelles exigences stratégiques, définit les objectifs et les résultats attendus du projet, et indique	- Les priorités opérationnelles de l'équipe sont clairement identifiées à partir des résultats donnés de la mission d'audit et de contrôle. La feuille de route doit être complète et structurée avec des sous-sections, des objectifs précis, et la répartition des tâches et des responsabilités de chacun est claire et adaptée. (C23) - La coordination entre les différents départements et les équipes doit être clairement articulée et détaillée. (C24) -Le plan de transformation doit définir les objectifs mesurables et les résultats attendus du projet, et est aligné sur les priorités stratégiques et les résultats attendus. Le candidat doit démontrer la capacité à mobiliser les équipes autour de ces priorités à travers la logique du plan et la cohérence avec les priorités identifiées préalablement. (C25)

Activité 11 : **Accompagnement au changement et gestion des transformations** *Face aux évolutions des exigences stratégiques et technologiques, l'Expert en audit et contrôle prend en charge la conduite des projets de transformation organisationnelle et numérique relatifs aux missions d'audit et de contrôle. Il/elle pilote l'adaptation des outils et méthodes d'audit et de contrôle aux nouveaux enjeux de l'organisation. Dans ce cadre, il/elle met en œuvre une démarche d'accompagnement au changement auprès de ses équipes, facilitant leur appropriation des nouveaux outils, méthodes et pratiques. Il/elle s'assure que les principes éthiques et responsables soient intégrés à toutes les étapes de cette transformation, en favorisant une communication continue et inclusive pour garantir l'adhésion des collaborateurs, y compris ceux en situation de handicap.*	C25 : En s'appuyant sur la veille stratégique et la politique de gestion des risques, **piloter les projets de transformation organisationnelle et numérique liés aux missions d'audit et de contrôle** afin d'adapter l'organisation aux nouvelles exigences stratégiques et technologiques, tout en optimisant les outils et méthodes d'audit et de contrôle, et en mobilisant les équipes métiers, financières et techniques autour d'objectifs communs. C26 : **Concevoir et déployer une démarche d'accompagnement au changement auprès des équipes d'audit et de contrôle** pour faciliter l'appropriation des nouvelles pratiques en : - Visant à garantir l'adhésion des équipes aux nouveaux outils, méthodes et pratiques ; - Assurant l'intégration de principes éthiques et responsables dans les processus de transformation ; - S'appuyant/concevant une communication continue pour tous les collaborateurs y compris ceux en situation de handicap.	les collaborateurs ou équipes à mobiliser autour des priorités stratégiques identifiées. (C25) - A partir du plan d'accompagnement imposé, indique les points forts et les points d'amélioration pour garantir l'adhésion de l'équipe d'audit et de contrôle aux nouveaux outils, méthodes et pratiques. (C26) - Élabore un plan de communication pour faciliter la compréhension des collaborateurs impliqués et renforcer leur engagement dans le processus de transformation. (C25 et C26) - Identifie les besoins en recrutement dans le cadre du projet, définit la fiche de poste et propose un processus d'intégration en assurant une cohésion dans l'équipe d'audit et de contrôle. (C27) - Lors de la soutenance orale, explique à partir d'une actualité juridique, fiscale et/ou réglementaire, l'impact de celle-ci sur le développement des	- La stratégie d'accompagnement au changement doit inclure des actions claires et concrètes pour assurer l'implication des équipes dans le processus de changement, avec une attention particulière à l'intégration de principes d'inclusion, de diversité, éthiques et responsables. (C26) - Le plan de communication est détaillé et inclut des actions concrètes de communication adaptées aux différents collaborateurs impliqués, y compris ceux en situation de handicap. (C25 et C26) - La fiche de poste doit être précise et doit garantir l'adéquation entre les besoins en recrutement et les objectifs, missions, tâches et compétences nécessaires à la réussite du projet. Le processus d'intégration doit favoriser la compréhension des enjeux du poste, assure une cohésion au sein de l'équipe d'audit et de contrôle et favorise l'inclusion de collaborateurs aux profils variés, dont les personnes en situation de handicap. (C27)

Activité 12 : **Développement et gestion des compétences des équipes d'audit et de contrôle** *L'Expert en audit et contrôle veille à ce que son équipe dispose des compétences nécessaires pour relever les défis liés aux missions d'audit et de contrôle. Il/elle définit et met en œuvre des plans de développement adaptés, en lien avec la politique de transformation et les besoins d'évolution des compétences. Ces plans peuvent inclure des formations internes ou externes, des ateliers participatifs, et des activités de renforcement d'équipe pour favoriser l'apprentissage continu. Il/elle soutient également le recrutement et l'intégration permanente ou temporaire de nouveaux collaborateurs dans l'équipe tout en veillant à respecter les principes d'inclusion et de diversité.*	C27 : **Recruter et intégrer un collaborateur pour compléter l'équipe d'audit et de contrôle** de manière permanente ou temporaire en cas de pic d'activité, éventuellement avec l'appui du service RH, afin de compléter l'équipe existante de manière équilibrée dans le respect du droit du travail et dans une perspective d'inclusion et de diversité. C28 : Afin de favoriser la montée en compétences et assurer le développement des équipes d'audit et de contrôle, et en vue de favoriser leur adhésion aux projets de transformation, **concevoir et mettre en œuvre des plans de développement des compétences et d'accompagnement des collaborateurs adaptés (éventuellement avec l'appui du service RH)** en : - Proposant des formations en interne ou externe dans le cadre de la formation continue ; - Utilisant des outils de suivi, des ateliers participatifs, des formations dédiées et des activités de renforcement d'équipe.	compétences des collaborateurs. Définit des critères de suivi de la progression des collaborateurs pour garantir l'amélioration continue des compétences au sein de l'équipe. (C28) Lors de la soutenance, le/la candidat(e) : - Adopte une posture professionnelle. En tant qu'Expert en audit et contrôle, il/elle doit présenter son travail en respectant un temps imparti de manière cohérente et logique, en suivant une structure précise qui reflète la démarche et les résultats de son projet. - Il/elle doit être capable de défendre les solutions proposées et d'expliquer comment elles répondent aux enjeux identifiés. - Il/elle fait preuve de flexibilité et d'écoute face aux questions ou aux critiques constructives du jury.	- L'intégration d'une actualité juridique, fiscale et/ou réglementaire et de son impact sur la formation des collaborateurs et bien menée. Le plan de développement des compétences est structuré, et doit inclure des actions spécifiques en adéquation avec les besoins d'amélioration continue des compétences. Les critères de suivi sont clairs et permettent d'évaluer la progression des collaborateurs. (C28)