**REFERENTIELS – MANAGER DE LA LOGISTIQUE**

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.* »

**Candidat en situation de handicap :**
Dans le cadre du respect du règlement d'examen, tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés.
Sur conseil du référent handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra être adaptée.

Sur avis motivé du référent handicap le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation. :
- dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat
- si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat
Ces deux critères étant cumulatifs.

L'ingénieur de certification s'engage dans la mesure du possible à élaborer des modalités d'évaluation inclusives permettant une adaptation du format. Dans le cas d'une modalité spécifique à une situation de travail, il s'engage à préciser le cadre des aménagements possibles.

| RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉ | RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES | RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION | |
|---|---|---|---|
| | | MODALITÉS D'ÉVALUATION | CRITÈRES D'ÉVALUATION |
| **<u>Activité 1.</u> Définition des orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique.**<br><br>A1.1 Conduite d'une veille stratégique et prospective sur les évolutions technologiques, sociétales, environnementales, réglementaires, géopolitiques et concurrentielles.<br><br>- *Définition des enjeux et priorité de surveillance*.<br>*Structuration du dispositif de veille (sources, outils, méthodes, fréquence)*.<br>*Organisation de la collecte et de la qualification des informations*.<br>- *Analyse des évolutions de l'environnement et du positionnement concurrentiel*.<br>- *Appréciation des risques, opportunités et impacts potentiels*. | C1.1 Piloter un dispositif de veille stratégique et prospective sur les évolutions technologiques, sociétales, environnementales, réglementaires, géopolitiques et concurrentielles en mobilisant des méthodologies de recherche, de traitement et d'exploitation de données afin d'identifier les opportunités et menaces. | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un cas réel ou fictif portant sur l'élaboration d'orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit :<br>- Elaborer un dispositif de veille<br>- Analyser les informations collectées<br>- Présenter sa méthodologie ainsi que les résultats de sa veille | Le dispositif de veille permet de recueillir de manière efficiente des données utiles et fiables : la méthodologie, les sources, les outils (ex. agrégateurs d'informations, intelligence artificielle, participation à des évènements professionnels…) et les fréquences de suivi sont appropriés aux besoins de l'organisation.<br><br>Les concurrents directs, et indirects sont identifiés, et leurs points forts et faiblesses sont analysés et comparés à ceux de l'entreprise.<br><br>La veille met en évidence des tendances structurantes, des signaux faibles et facteurs de rupture susceptibles d'impacter à moyen et long terme la stratégie logistique (ex : changements dans la législation, risques liés au contexte géopolitiques, innovations, nouveaux comportements d'achat, attentes en matière de RSE…). |
| A1.2 Diagnostic stratégique de la chaine logistique | C1.2 Etablir un diagnostic stratégique de la chaîne logistique, en mobilisant les méthodes d'analyse interne et | **<u>Mise en situation professionnelle</u>** : | Le diagnostic stratégique met en évidence les forces, faiblesses, opportunités et menaces de la chaîne logistique, en |

| | | | |
|---|---|---|---|
| - *Analyse du contexte organisationnel et sectoriel*.<br>- *Analyse du fonctionnement et des performances logistiques*.<br>- *Représentation des flux et interactions clés*.<br>- *Identification des facteurs de performance et de vulnérabilité*.<br>- *Définition des enjeux et axes de transformation stratégiques et opérationnels de la chaine logistique*. | externe et les outils de cartographie et d'analyse des flux physiques et informationnels, afin de définir les axes de transformation opérationnels de la supply chain. | Dans le cadre d'un cas réel ou fictif portant sur l'élaboration d'orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit réaliser un diagnostic de la situation et déterminer les orientations stratégiques et formaliser dans une note :<br>- L'analyse de l'environnement interne/externe de l'organisation (évolution du marché, organisation, processus logistiques, flux, KPI etc.)<br>- Les axes de transformation stratégiques et opérationnels de la chaîne logistique à moyen et long terme | s'appuyant sur des données fiables et des outils d'analyse pertinents (ex. SWOT, PESTEL, indicateurs de performance, analyses sectorielles).<br><br>Les dimensions politiques, économiques, technologiques, sociales, environnementales et légales impactant l'organisation et son fonctionnement sont identifiées et exposées de manière claire et argumentée.<br><br>La cartographie des flux physiques et informationnels permet de visualiser l'état actuel de la chaîne logistique, d'identifier les dysfonctionnements, opérations sans valeur ajoutée, goulots d'étranglement, et de repérer les leviers de performance.<br><br>Les orientations stratégiques et opérationnelles sont cohérentes avec le diagnostic, alignées sur les enjeux identifiés et avec les objectifs de développement de l'organisation (ex. : optimisation des performances, innovation, transformation, relocalisation, création de nouvelles plateformes logistiques). |
| A1.3 Modélisation des scénarios logistiques et planification des ressources<br><br>- *Définition des paramètres de simulation logistique*.<br>- *Élaboration de scénarios d'évolution des capacités*. | C1.3 Modéliser des scénarios logistiques, en collaborant avec la direction marketing et commerciale à partir du planning prévisionnel des ventes et des outils d'aide à la décision (ex : S&OP, intelligence artificielle, jumeaux numériques), et en évaluant les impacts budgétaires, afin d'adapter | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un cas réel ou fictif portant sur l'élaboration d'orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit modéliser plusieurs | Les scénarios logistiques modélisés reposent sur des hypothèses pertinentes au regard des prévisions de ventes du contexte organisationnel et des objectifs de développement de l'organisation (évolution de la demande, capacités, ressources disponibles, contraintes). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| - *Exploitation des outils d'aide à la décision*.<br>- *Appréciation des impacts capacitaires et financiers*.<br>- *Formulation de recommandations d'adaptation*. | les capacités opérationnelles de la chaîne logistique aux variations de la demande. | scénarios à partir du planning prévisionnel des ventes et des objectifs de développement de l'organisation.<br>Le schéma directeur logistique présentera :<br>- Les scénarios modélisés et leurs hypothèses<br>- L'évaluation des besoins en ressources humaines, matérielles et techniques, ainsi que les impacts budgétaires associés pour le scénario principal,<br>- Les recommandations d'adaptation des capacités logistiques à moyen et long terme. | Les outils d'aide à la décision choisis et utilisés sont adaptés au contexte et aux objectifs de modélisation (ex : S&OP, tableur, IA, jumeau numérique) et leurs résultats sont interprétés sans erreur d'analyse.<br><br>Les besoins en ressources humaines, matérielles et techniques sont correctement estimés pour chaque scénario, en fonction des capacités existantes et des écarts identifiés.<br><br>L'évaluation budgétaire est détaillée pour le scénario principal, couvrant les coûts d'exploitation (transport, stockage, main-d'œuvre), les investissements nécessaires (infrastructures, mécanisation, systèmes d'information), les effets sur le BFR et le retour sur investissement.<br><br>Les recommandations sont argumentées et mettent en évidence les leviers d'action permettant d'adapter et d'optimiser les capacités logistiques en réponse aux évolutions de la demande et aux objectifs de développement de l'organisation. |
| A1.4 Définition d'une politique d'approvisionnements et de gestion des stocks<br><br>- *Analyse des besoins et contraintes d'approvisionnement*. | C1.4 Définir une politique d'approvisionnement et de gestion des stocks, en s'appuyant sur les indicateurs de performance logistique, en mobilisant des outils d'analyse prédictive, en prenant en compte les facteurs géopolitiques et les enjeux RSE, afin de garantir la continuité des | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'un cas réel ou fictif portant sur l'élaboration d'orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit rédiger la politique | L'analyse des indicateurs de performance logistique (taux de rotation, taux de service, taux de rupture, coûts de stockage, BFR…) met en évidence le niveau de performance actuel, les écarts significatifs et les axes d'amélioration à envisager. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| - *Lecture critique des indicateurs de performance.*<br><br>- *Appréciation des risques de rupture et de dépendance.*<br>- *Définition des règles de pilotage des flux et des stocks.*<br>- *Formalisation des principes directeurs d'approvisionnement.* | flux, maîtriser les coûts et réduire les risques de rupture. | d'approvisionnement et de gestion des stocks incluant :<br>- L'analyse des besoins en approvisionnement et en stock ainsi que des risques associés, en s'appuyant sur des KPI et sur des techniques de prévision adaptées<br>- La définition et l'argumentation des règles de pilotage | Les techniques et outils utilisés pour anticiper les besoins et les risques (prévisions, simulations, analyse prédictive, IA…) sont explicitées et appropriées compte tenu du contexte logistique de l'organisation.<br><br>La politique d'approvisionnements et de gestion des stocks établit des règles de pilotage (niveaux de stock, fréquences, seuils de réapprovisionnement, stratégies de sourcing) en phase avec les besoins de l'organisation.<br><br>L'argumentation du candidat met en évidence en quoi les choix proposés permettent d'assurer la continuité des flux, de maîtriser les coûts logistiques et de limiter les risques de rupture, tout en tenant compte des facteurs externes (contexte géopolitique, disponibilité des ressources) et des enjeux RSE (empreinte carbone, sourcing responsable, conditions sociales). |
| A1.5 Présentation de la stratégie logistique<br><br>- *Structuration de la synthèse stratégique.*<br>- *Hiérarchisation des orientations et priorités.*<br>- *Argumentation des choix stratégiques auprès des parties prenantes.* | C1.5 Présenter la stratégie globale de la chaîne logistique, en synthétisant les éléments de diagnostic, les choix stratégiques et les scénarios de déploiement, et en mobilisant des outils de communication adaptés, afin de convaincre la direction et les parties prenantes de la pertinence des orientations proposées. | **Mise en situation professionnelle :**<br><br>Dans le cadre d'un cas réel ou fictif portant sur l'élaboration d'orientations stratégiques et opérationnelles de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit présenter ses analyses et recommandations. | La présentation est structurée de manière logique et hiérarchisée ; elle met en évidence les éléments clés du diagnostic, les orientations stratégiques retenues et les impacts attendus sur la performance de la chaîne logistique.<br><br>Les supports visuels utilisés illustrent efficacement recommandations du candidat, soutiennent son propos et sont adaptés au public visés (ex : diaporama, tableaux, visuels…). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | L'argumentation est convaincante et fondée sur des données ; elle montre la cohérence des choix stratégiques avec le diagnostic réalisé et les objectifs de l'organisation. |
| **<u>Activité 2. Pilotage des activités logistiques.</u>**<br><br>A2.1 Conception des outils de pilotage et de la gestion des flux des activités de la logistique.<br><br>- *Analyse des besoins de pilotage des activités logistiques.*<br>- *Définition des indicateurs de suivi et de performance.*<br>- *Formalisation des attendus fonctionnels des outils numériques.*<br>- *Description des flux d'information et modalités de restitution des données.*<br>- *Rédaction du cahier des charges des outils de suivi logistique.* | C2.1 Concevoir les outils digitaux de suivi des opérations de la chaîne logistique (ERP, WMS, tableaux de bord, APS), en déterminant les indicateurs à suivre et les besoins fonctionnels, en collaboration avec la direction des systèmes d'information, les équipes data et les prestataires externes, afin d'optimiser les processus de la chaîne logistique. | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'une situation réelle ou fictive de pilotage des activités logistiques, le candidat doit rédiger le cahier des charges des outils de suivi numériques à partir de l'analyse des besoins de l'organisation | Les indicateurs définis sont appropriés au contexte de l'organisation et à la configuration de la chaine logistique.<br><br>Le cahier des charges présente de manière structurée les fonctionnalités attendues, les flux d'information à suivre et les modalités de visualisation des données (tableaux de bord, rapports, alertes…).<br><br>Les exigences relatives à la fiabilité, à la traçabilité et à la mise à jour des données sont explicitées et adaptées aux besoins de suivi des activités. |
| A2.2 Organisation et planification des opérations logistiques et transports. | C2.2. Orchestrer les opérations logistiques et transports en définissant le plan d'ordonnancement et le plan de charge logistique des différentes tâches à réaliser tout en tenant compte des différentes contraintes *(technique et* | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'une situation réelle ou fictive de pilotage des activités logistiques portant sur l'organisation des opérations logistiques et de | L'analyse des ressources disponibles (humaines, matérielles, technologiques, financières) met en évidence leur niveau de capacité, leurs contraintes d'utilisation et leur adéquation avec les besoins opérationnels de la planification logistique. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| - *Analyse des ressources disponibles et contraintes opérationnelles*.<br>- *Évaluation des capacités logistiques et de transport*.<br>- *Élaboration du plan d'ordonnancement des opérations*.<br>- *Construction du plan de charge logistique*. | *technologiques, capacitaire, et temporelles, sécuritaires)* de manière à coordonner les ressources de production et optimiser la gestion des flux. | transport, le candidat doit établir un plan d'ordonnancement et un plan de charge logistique adaptés aux ressources de l'entreprise (moyens de manutention, ressources humaines et systèmes logistiques) | Le plan d'ordonnancement présente l'ensemble des tâches à réaliser, leurs priorités, leurs interdépendances et leurs séquences d'exécution, en intégrant les contraintes techniques, de sécurité et temporelles.<br><br>Le plan de charge logistique répartit les ressources dans le temps et entre les différentes tâches, en assurant un équilibre entre charge de travail, capacités disponibles et objectifs de performance, et en anticipant les éventuelles surcharges.<br><br>Les arbitrages proposés optimisent la gestion des flux (réduction des temps d'attente, équilibrage des charges, prévention des ruptures ou goulots d'étranglement) et contribuent à la continuité des opérations logistiques. |
| A2.3 Pilotage de la performance logistique et durable de la chaine logistique<br><br>- *Délimitation du périmètre d'analyse RSE des activités logistiques*.<br>- *Identification et hiérarchisation des postes d'impact environnemental et sociétal*. | C2.3 Mesurer l'impact environnemental et sociétal des activités logistiques, en collaborant avec les services RSE, QHSE et Achats responsables, et en s'appuyant sur les données et indicateurs relatifs aux consommations énergétiques, émissions de $CO_2$, utilisation des emballages, gestion des déchets et pratiques responsables des partenaires logistiques, afin de piloter la contribution RSE de la supply chain. | **Mise en situation professionnelle**<br><br>Dans le cadre d'une situation réelle ou fictive de pilotage des activités logistiques portant sur le suivi de la performance RSE de la supply chain, le candidat doit :<br>- Identifier les principaux postes d'impact environnemental et sociétal des activités logistiques.<br>- Analyser les résultats et formuler des leviers d'amélioration. | Les principaux postes d'impact environnemental et sociétal des activités logistiques (transport, entreposage, approvisionnement, emballages, partenaires) sont identifiés et hiérarchisé au regard du périmètre d'activité de l'entreprise.<br><br>Les données et indicateurs mobilisés permettent une lecture pertinente de la performance RSE de la chaîne logistique ; les résultats sont comparés aux objectifs, seuils internes ou engagements RSE de |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *- Analyse des indicateurs et résultats de performance RSE.*<br>*- Formulation de leviers d'amélioration et recommandations RSE.* | | | l'organisation, et les écarts significatifs sont identifiés.<br><br>L'analyse met en évidence les facteurs expliquant les écarts constatés et identifie des leviers d'action permettant d'améliorer la performance environnementale (émissions, énergie, déchets, emballages) et sociétale (sourcing responsable, conditions de travail, ancrage territorial).<br><br>Les recommandations formulées sont argumentées, réalistes et alignées avec les objectifs et engagements RSE de l'organisation. |
| *- Suivi des indicateurs de performance logistique.*<br>*- Analyse des écarts significatifs et anomalies.*<br>*- Identification des causes de dysfonctionnement.*<br>*- Définition des actions correctives et préventives.*<br>*- Priorisation des leviers d'amélioration de la performance.* | C2.4 Superviser la performance globale de la chaîne logistique en :<br>- S'appuyant sur le suivi et l'analyse – via les outils digitaux - des indicateurs préalablement définis<br>- Identifiant les éventuels dysfonctionnements<br>- Déployant des actions correctives adéquates<br>de manière à soutenir la réalisation des objectifs stratégiques de l'organisation. | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'une situation réelle ou fictive de pilotage des activités logistiques, le candidat doit :<br>- Analyser les indicateurs de performance<br>- Identifier les écarts, dysfonctionnements ou points d'amélioration,<br>- Formuler et prioriser des actions correctives ou préventives adaptées au contexte de l'organisation. | L'analyse des indicateurs de performance (taux de service, coûts logistiques, BFR, fiabilité des livraisons, taux de rupture, etc.) met en évidence les écarts ou anomalies significatifs par rapport aux objectifs fixés.<br><br>Les causes des dysfonctionnements sont analysées à l'échelle de la chaîne logistique globale, en tenant compte des interactions entre processus, ressources et partenaires.<br><br>Les actions correctives et préventives proposées s'inscrivent dans une logique de pilotage stratégique et sont adaptées aux ressources et contraintes de l'organisation (moyens, délais, capacités techniques, partenaires). |
| | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **<u>Activité 3. Conduite de projets de transformation et de résilience de la chaine logistique</u>**<br><br>A3.1 Diagnostic et gestion des risques de la chaine logistique<br><br>*- Délimitation du périmètre de risques du projet logistique.*<br>*- Identification des sources de vulnérabilité internes et externes.*<br>*- Évaluation de la probabilité et de la gravité des risques.*<br>*- Hiérarchisation des risques critiques.*<br>*- Définition des priorités d'action associées.* | C3.1 Analyser les risques et vulnérabilités d'un projet de transformation de la chaine logistique en identifiant les sources potentielles de perturbation internes et externes, et en évaluant leur gravité et leur probabilité d'occurrence, afin de déterminer les priorités d'action. | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de transformation ou d'amélioration de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit :<br>- Evaluer et caractériser les risques<br>- Proposer des priorités d'action. | Les principales sources de risques internes et externes (organisationnelles, techniques, humaines, environnementales, géopolitiques, cybersécurité, sûreté des flux et des installations, risques de non-conformité réglementaire, etc.) sont identifiées.<br><br>L'évaluation de la probabilité et de la gravité des risques s'appuie sur des éléments factuels (historique d'incidents, dépendances fournisseurs, niveau d'exposition, criticité des flux, etc.)<br><br>La hiérarchisation des risques est justifiée par des critères explicites (impact sur la continuité, les coûts, la satisfaction client, la sécurité, ou la conformité réglementaire).<br><br>Les priorités d'action proposées sont réalistes, contextualisées et permettent de réduire la probabilité et/ou l'impact des risques majeurs identifiés. |
| *- Identification des activités et processus critiques.*<br>*- Analyse des interdépendances et ressources essentielles.*<br>*- Définition des scénarios de perturbation majeurs.*<br>*- Définition des mesures de prévention, de continuité et de reprise.*<br>. | C3.2 Élaborer un plan de continuité et de résilience logistique, en identifiant les activités critiques, les interdépendances, les ressources indispensables et les scénarios de crise possibles, afin d'assurer le maintien ou la reprise rapide des opérations essentielles en cas de perturbation majeure. | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de transformation ou d'amélioration de la chaine logistique d'une organisation, et à partir de données contextuelles sur l'organisation, les flux et les ressources critiques, le candidat doit élaborer un plan de continuité et de résilience logistique. | Les activités critiques, les interdépendances et les ressources essentielles (humaines, techniques, matérielles, informationnelles) sont clairement identifiées et hiérarchisées selon leur importance pour le maintien de la chaîne logistique.<br><br>Les scénarios de perturbation envisagés (rupture d'approvisionnement, défaillance d'un site, indisponibilité de ressources, cyberattaque, aléas climatiques, etc.) sont |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | réalistes et cohérents avec le contexte et les vulnérabilités identifiées.<br><br>Les niveaux de service à maintenir et les délais de reprise sont définis et justifiés au regard des priorités opérationnelles et des exigences clients ou partenaires.<br><br>Les mesures préventives, de continuité et de reprise sont adaptées aux scénarios envisagés et décrites de façon opérationnelle (procédures, acteurs responsables, moyens à mobiliser). |
| A3.2 Innovation et conception de projets de transformation logistique<br><br>- *Définition de la méthodologie de sourcing des solutions*.<br>- *Collecte d'informations sur les solutions et pratiques du secteur*.<br>- *Définition des critères de comparaison et de sélection*.<br>- *Analyse comparative des solutions logistiques identifiées*.<br>*Formulation de recommandations de leviers de transformation*. | C3.3 Réaliser un benchmark de solutions logistiques actuelles, en comparant les technologies, partenariats et pratiques du secteur, afin de sélectionner les leviers de transformation et options d'évolution du modèle logistique les plus adaptés aux besoins et aux objectifs de l'organisation. | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de transformation ou d'amélioration de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit réaliser un benchmark de solutions logistiques pertinentes, expliquer sa méthodologie de sourcing, et formuler des recommandations. | Les outils et méthodes de sourcing mobilisés permettent de collecter des informations fiables et actuelles sur l'offre de solutions logistiques (ERP/WMS, IA prédictive, robotique, traçabilité, transport multimodal, emballages éco-conçus…).<br><br>Les critères de comparaison des solutions (coûts, performance, faisabilité, durabilité, compatibilité technique, impact RSE…) sont définis en cohérence avec les enjeux de performance, de faisabilité, de durabilité et de compatibilité stratégique de l'organisation.<br><br>L'analyse comparative met en évidence les atouts, limites et conditions de mise en œuvre de chaque solution au regard du contexte logistique étudié.<br><br>Les solutions ou leviers de transformation recommandés sont argumentés, réalistes et alignés avec la stratégie globale de |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | l'entreprise et ses perspectives de développement. |
| *- Identification des leviers d'innovation et/ou de transformation de la logistique.*<br>*- Structuration des étapes et livrables du projet.*<br><br>*- Estimation des besoins en ressources.*<br>*- Identification des risques du projet.*<br>*- Définition des indicateurs de suivi et d'évaluation.* | C3.4 Concevoir un projet de transformation logistique, en définissant les objectifs, les leviers d'innovation ou de transformation, les étapes, les ressources, les risques et les indicateurs de suivi, afin de structurer et planifier la mise en œuvre du changement au sein de la chaîne logistique. | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de transformation ou d'amélioration de la chaine logistique d'une organisation, le candidat doit concevoir une feuille de route permettant de garantir la bonne mise en œuvre du projet (étapes, livrables, délais, ressources, modalités de suivi et d''évaluation). | Les objectifs du projet sont clairement formulés, alignés avec la stratégie de l'entreprise et cohérents avec les constats issus du diagnostic ou du benchmark préalable.<br><br>Les leviers de transformation identifiés (innovation technologique, réorganisation des flux, digitalisation, démarche RSE, partenariats, etc.) sont pertinents au regard des enjeux et des priorités de l'organisation.<br><br>La feuille de route décrit de manière structurée les principales étapes du projet, les livrables attendus, les délais et les responsabilités associées.<br><br>Les besoins en ressources (humaines, financières, matérielles, techniques) sont estimés et justifiés au regard des objectifs du projet et des capacités de l'entreprise.<br><br>Les indicateurs de suivi et d'évaluation définis permettent de mesurer l'avancement du projet ainsi que l'atteinte des objectifs fixés. |
| A3.3 Accompagnement du changement et de la transformation logistique. | C3.5 Accompagner la transformation logistique en identifiant les freins et en mobilisant les leviers d'engagement des acteurs, afin d'assurer l'appropriation et la pérennisation des | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de transformation ou d'amélioration de la chaine logistique d'une organisation, le | L'analyse de la situation met en évidence les enjeux, les défis, les sources de résistance potentielle : Les freins à la transformation (organisationnels, humains, culturels, techniques) sont identifiés et explicités. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *- Analyse des enjeux humains et organisationnels du changement.*<br>*- Identification des freins et résistances potentielles.*<br>*- Définition des leviers d'engagement des acteurs.*<br>*- Structuration du plan d'accompagnement du changement.*<br>*- Définition des modalités de suivi de l'adhésion et de l'appropriation.* | changements au sein de la chaîne logistique. | candidat doit élaborer un plan de la transformation logistique. Le plan présentera :<br>- les freins et leviers identifiés<br>- les actions et leur calendrier, les ressources à mobiliser et les acteurs impliqués<br>- les modalités de suivi et d'évaluation de l'adhésion au changement. | Les leviers d'engagement identifiés (communication, participation, formation etc.), et la stratégie proposée pour gérer les résistances au changement sont pertinents et adaptés aux acteurs concernés.<br><br>Le plan d'accompagnement est structuré, il précise les actions à conduire, leur calendrier, les responsables et les ressources à mobiliser.<br><br>Les modalités de suivi et d'évaluation de l'adhésion au changement définies permettent de mesurer la participation, l'appropriation et la pérennisation des nouvelles pratiques. |
| **<u>Activité 4. Gestion des relations fournisseurs et prestataires des opérations logistiques</u>**<br><br>A4.1 Sélection des solutions de transports et des prestataires de services logistiques (entreposage, emballage, co-packing, logistique inverse, maintenance, etc.).<br><br>*- Analyse des besoins de transport et contraintes logistiques.* | C4.1 Sélectionner la/les solution(s) de transport directe(s) ou multimodale(s) adaptée(s), en fonction de leurs caractéristiques (*coûts, délais, sécurité, RSE/RSO, impact écologique, etc.*), et en utilisant des outils de simulation et d'aide à la décision, de manière à répondre aux besoins de l'organisation et aux orientations stratégiques de la chaîne logistique. | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de gestion des prestataires et/ou fournisseurs, le candidat doit comparer les offres de transports et sélectionner la solution directe ou multimodale adaptée. | Les solutions de transport étudiées (routier, ferroviaire, maritime, fluvial, aérien, combiné) sont comparées sur la base de critères objectifs (coûts, délais, volumes, fiabilité, impact environnemental, sûreté des flux et conformité réglementaire). Les points forts et les points faibles de chaque option sont mis en évidence.<br><br>Les outils d'ide à la décision mobilisés sont utilisés de manière appropriée et permettent d'éclairer les arbitrages relatifs aux coûts, émissions, risques et niveaux de service.<br><br>Le choix de la solution prend en compte les risques potentiels liés à la sûreté des flux et à la conformité (aléas géopolitiques, sécurité des marchandises, fluctuations de |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *- Identification des options de transport et schémas multimodaux.*<br>*- Définition des critères d'évaluation des solutions de transport.*<br>*- Exploitation des outils de simulation et d'aide à la décision.* | | | coûts, exigences réglementaires) en fonction des typologies de marchandises et des zones géographiques concernées. Il et propose, le cas échéant, des leviers de flexibilité (multimodalité, partenariats alternatifs). |
| *- Définition de la méthodologie de sourcing des prestataires.*<br>*- Identification des prestataires logistiques potentiels.*<br>*- Définition des critères de comparaison et de sélection.*<br>*- Analyse comparative des offres et niveaux de service.* | C4.2 Réaliser un benchmark des prestataires de services logistiques (entreposage, emballage, co-packing, logistique inverse, maintenance, etc.), en mobilisant des outils de sourcing et en définissant les critères de comparaison, afin de sélectionner les partenaires les plus adaptés aux besoins et aux orientations stratégiques de l'organisation. | **<u>Mise en situation professionnelle</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de gestion des prestataires et/ou fournisseurs, le candidat doit réaliser un benchmark des prestataires de services logistiques en identifiant, comparant et présélectionnant les partenaires potentiels. | Les outils et méthodologie de sourcing sont exploités efficacement pour alimenter l'analyse comparative (plateformes spécialisées, bases de données, IA, comparateurs, salon professionnels…)<br><br>Les critères de comparaison intègrent les capacités opérationnelles, la qualité de service, la fiabilité, les risques fournisseurs et les engagements RSE.<br><br>L'analyse comparative met en évidence les écarts significatifs entre prestataires (points forts, limites), ainsi que les risques associés (dépendance, continuité, conformité).<br><br>La présélection des partenaires est cohérente avec les orientations stratégiques de l'organisation et les exigences de performance attendues. |
| *- Formalisation des besoins et exigences de l'organisation.* | C4.3 Conduire un appel d'offre en collaboration avec les parties prenantes internes, en rédigeant un cahier des charges, en élaborant la matrice de décision et en organisant le processus de consultation, afin de sélectionner les fournisseurs et | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de gestion des prestataires et/ou fournisseurs, le candidat doit élaborer le dossier d'appel d'offre contenant :<br>- Le cahier des charges<br>- Les critères d'évaluation des offres | Le cahier des charges est complet et structuré ; il présente de manière claire exigences fonctionnelles, techniques, budgétaires, réglementaires, environnementales et, le cas échéant, de sûreté. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| - *Rédaction du cahier des charges*.<br>- *Définition des critères et modalités d'évaluation des offres*.<br>- *Structuration du processus de consultation des fournisseurs*. | prestataires répondant aux besoins de l'organisation. | - Le processus de consultation des fournisseurs | Les critères d'évaluation des offres intègrent les exigences de conformité, de fiabilité et de gestion des risques et leur pondération est en adéquation avec les valeurs et les priorités de l'entreprise.<br><br>Le processus de consultation décrit (phases, calendrier, modalités de diffusion et de réception des offres, confidentialité) garantit l'équité, la transparence et la conformité aux bonnes pratiques d'achat. |
| A4.2 Développement et animation des partenariats logistiques.<br><br>- *Définition des objectifs de la relation fournisseurs*.<br>- *Structuration du dispositif de suivi de la performance et de la qualité*.<br>- *Identification des opportunités de co-développement et d'amélioration conjointe*. | C4.4 Piloter la relation fournisseurs en supervisant la performance et la qualité de prestation et en collaborant à la création de nouveaux services dans une logique de co-développement afin de consolider les partenariats de la supply chain et de favoriser la création de valeur. | **<u>Mise en situation professionnelle :</u>**<br><br>Dans le cadre d'un projet réel ou fictif de gestion des prestataires et/ou fournisseurs d'une entreprise, le candidat doit élaborer un plan de développement des partenariats et de suivi de la performance, visant la création de valeur partagée et la pérennité des relations. | Les indicateurs de performance et de qualité proposés sont structurés et adaptés aux enjeux économiques, opérationnels, RSE et de conformité de la relation fournisseurs.<br><br>Les modes de suivi mis en place relèvent d'une gouvernance partenariale adaptée au niveau de criticité des fournisseurs.<br><br>Les actions de co-développement et partenariales proposées favorisent une création de valeur partagée (optimisation des process, innovations technologiques, démarches RSE, mutualisation des ressources, etc.).<br><br>Les indicateurs de suivi de performance et de qualité proposés sont pertinents, structurés et adaptés aux enjeux de la relation fournisseurs (qualité de service, respect des délais, coûts, conformité, innovation, RSE). |
| | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Activité 5. Management et gestion des équipes logistiques.**<br><br>A5.1 Evaluation des besoins en ressources humaines et recrutement<br><br>- *Identification des besoins en compétences logistiques.*<br>- *Structuration du processus de sélection des candidats dans le cadre d'un recrutement.*<br>- *Intégration des principes d'inclusion, de non-discrimination et d'accessibilité dans le recrutement.* | C5.1 Définir les besoins en recrutement de la chaîne logistique, en s'appuyant sur une évaluation de l'adéquation entre les ressources disponibles et les objectifs opérationnels à atteindre, dans une démarche d'inclusion et de non- discrimination des candidats, de manière à répondre aux enjeux de l'organisation | **Cas pratique**<br><br>Dans le cadre d'un cas réel ou fictif de management d'équipe et gestion des ressources humaines, portant sur le renforcement du service logistique d'une entreprise, le candidat doit élaborer un scénario de recrutement pour un poste spécifique en définissant :<br>- Le besoin en compétence<br>- La fiche de poste<br>- Le processus de sélection décrivant les étapes, les questions clés d'entretien, les critères de sélection, et les mesures d'accessibilité mises en place. | Le besoin en compétence est identifié compte tenu des évolutions d'activité, des projets logistiques et les objectifs stratégiques de l'organisation.<br><br>La description de poste est complète : elle détaille les responsabilités, les compétences requises et les qualifications nécessaires pour chaque poste.<br><br>Le processus de sélection (méthode, critères, questions posées en entretien.) respecte la règlementation, notamment en matière de non-discrimination.<br><br>Des mesures concrètes sont proposées pour optimiser l'accessibilité du processus de recrutement et d'intégration (ex : entretien à distance si nécessaire, aménagements en fonction des besoins individuels…) |
| A5.2 Pilotage et animation des équipes logistiques dans le développement de la performance collective<br><br>- *Analyse de la situation de l'équipe et de ses enjeux.*<br>- *Définition des objectifs individuels et collectifs.*<br>- *Organisation des modalités de travail et de coordination.* | C5.2 Diriger les équipes logistiques<br>- en communiquant sur les enjeux et les orientations stratégiques<br>- en définissant les rôles, les objectifs, et les modalités d'organisation du travail<br>- en adaptant ses méthodes managériales aux différentes formes de diversités (culturelle, handicap, profil, autonomie.),<br>afin de renforcer la motivation, la performance et l'engagement des équipes. | **Cas pratique**<br><br>Dans le cadre d' un cas réel ou fictif de management d'équipe et/ou gestion des ressources humaines, le candidat doit évaluer la situation et proposer un plan de management et d'organisation des activités adapté aux besoins et profils des collaborateurs en incluant des propositions spécifiques liées à l'inclusion des personnes en situation de handicap. | L'évaluation de la situation est complète : elle prend en compte les particularités de l'équipe, les enjeux et objectifs de développement commercial, et les besoins spécifiques des collaborateurs.<br><br>Les enjeux spécifiques et les défis liés à la diversité culturelle et à l'éventuelle présence de personnes en situation de handicap sont identifiés.<br><br>Les objectifs sont SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réalisable et temporellement défini). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Les modalités d'organisation du travail (présentiel, distanciel, moyens techniques, répartition des activités, rituels managériaux) sont adaptées aux profils et besoins de chaque collaborateur et favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap. |
| A5.2 Prévention des risques professionnels (santé et sécurité)<br><br>- *Définition des mesures de prévention techniques, organisationnelles et humaines*.<br>- *Conception des actions de sensibilisation et de formation*.<br>- *Formalisation du plan de prévention et de suivi*. | C5.3 Prévenir les risques professionnels, en menant les actions de sensibilisation et de prévention nécessaires (*communication des bonnes pratiques, des règles d'hygiène et sécurité, aménagement des postes de travail, politique d'inclusion, etc*.), de manière à assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des collaborateurs. | **Cas pratique :**<br><br>Dans le cadre d' un cas réel ou fictif de management d'équipe et/ou gestion des ressources humaines, le candidat doit :<br>- Identifier et Evaluer les risques professionnels<br>- Proposer des actions de prévention et de sensibilisation | Les risques professionnels sont identifiés et hiérarchisés au regard des activités logistiques concernées (manutention, conduite, circulation, stockage, stress, RPS…).<br><br>Les mesures de prévention proposées couvrent à la fois les aspects techniques, organisationnels et humains (procédures, EPI, formation, aménagements des postes de travail, management de proximité…).<br><br>Les actions de sensibilisation sont adaptées au public visé (équipes terrain, encadrants, intérimaires) et favorisent la compréhension et l'adhésion.<br><br>Le plan de prévention est structuré et opérationnel : il précise les priorités, les acteurs impliqués, les échéances et les modalités de suivi des actions. |
| A5.4 Evaluation des performances et des besoins de développement des | C5.4 Evaluer la progression des équipes logistique, en conduisant des entretiens individuels, en s'appuyant sur des indicateurs de performance et en | **Cas pratique :**<br><br>Dans le cadre d' un cas réel ou fictif de management d'équipe et/ou gestion | Les techniques de communication et de conduite d'entretien sont adaptées au contexte logistique et favorisent un échange constructif et objectif (écoute active, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| compétences des collaborateurs.<br><br>- *Analyse des données de performance individuelle*.<br>- *Conduite des entretiens d'évaluation*.<br>- *Définition des objectifs de progression professionnelle*. | déterminant des plans de développement de compétences, en vue de soutenir leur évolution professionnelle. | des ressources humaines, le candidat doit :<br><br>- Analyser les données de performance d'un collaborateur à partir d'un profil fourni.<br>- Rédiger un feedback argumenté et construire un plan de développement individuel (objectifs, moyens, calendrier de suivi) | questionnement, reformulation, gestion du désaccord).<br><br>Le feedback formulé est précis, factuel et équilibré : il met en évidence les réussites, les points d'amélioration et s'appuie sur des indicateurs de performance mesurables (qualité, productivité, respect des délais, etc.).<br><br>Le plan de développement professionnel est adéquat et réaliste : il inclut des objectifs SMART, des actions concrètes (formation, tutorat, missions nouvelles, mobilité interne) et un calendrier de suivi. |