

## Profil de qualification

**Cheffe de cuisine avec diplôme fédéral /  
Chef de cuisine avec diplôme fédéral**

Date :	03.07.2026
Version :	0.7 Enquête sectorielle

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Profil de la profession</b>	<b>3</b>
1.1	Domaine d'activité	3
1.2	Principales compétences opérationnelles	3
1.3	Exercice de la profession	4
1.4	Apport de la profession à la société, à l'économie à la nature et à la culture	4
<b>2</b>	<b>Vue d'ensemble des compétences opérationnelles</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Niveau d'exigences (critères de performances)</b>	<b>6</b>

## **1 Profil de la profession**

### **1.1 Domaine d'activité**

Les cheffes et chefs de cuisine assument la responsabilité stratégique de l'orientation culinaire et des prestations de cuisine d'une entreprise du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ils définissent le positionnement culinaire sur la base d'analyses du marché et des tendances, des besoins des clients ainsi que des conditions-cadres opérationnelles, économiques et écologiques.

Leur domaine d'activité comprend la gestion stratégique des performances de la cuisine, l'élaboration de stratégies d'approvisionnement et de production, la conception de systèmes de qualité, d'hygiène et de contrôle, ainsi que la gestion économique du service de cuisine. Ils travaillent à cheval entre la direction de l'entreprise, le service de cuisine, les cadres, les collaborateurs, les clients et d'autres parties prenantes.

### **1.2 Principales compétences opérationnelles**

Les cheffes et chefs de cuisine définissent l'orientation culinaire d'une entreprise et en pilotent sa mise en œuvre au niveau stratégique. Ils analysent les tendances du marché et du secteur, en déduisent le positionnement culinaire et développent des concepts à long terme pour l'offre de restauration, l'approvisionnement, la production et la présentation.

Ils définissent les conditions-cadres à l'échelle de l'entreprise pour les prestations culinaires. Cela comprend les systèmes de qualité, d'hygiène et de contrôle, les prescriptions légales et opérationnelles ainsi que les stratégies en matière de risques, de gestion de crise et de développement durable. Ils mettent en œuvre de manière stratégique les certifications et les labels de qualité et intègrent les aspects écologiques, économiques et sociaux dans les procédures opérationnelles.

Un autre axe prioritaire réside dans la gestion économique des prestations culinaires. Les cheffes et chefs de cuisine participent à la stratégie globale de l'entreprise, en déduisent les structures organisationnelles, les modèles de gestion et l'utilisation des ressources. Ils sont responsables des processus budgétaires et de contrôle de gestion, élaborent des business plans, développent des modèles d'investissement et de calcul des coûts, et encouragent les processus d'innovation.

De plus, ils effectuent l'aménagement de la culture de gestion au sein du service de cuisine. Ils développent des principes de leadership axés sur les valeurs, gèrent la communication interne au niveau stratégique et encouragent de manière ciblée les collaborateurs ainsi que les cadres. Ils entretiennent des relations avec les clients et d'autres parties prenantes et pilotent les processus de changement ainsi que les évolutions numériques.

### **1.3 Exercice de la profession**

Les cheffes et chefs de cuisine exercent leur activité à un niveau stratégique et entrepreneurial. Ils assument une grande responsabilité dans l'orientation, la gestion et le développement des prestations culinaires. Leurs décisions influencent le positionnement culinaire, la rentabilité, la qualité, la durabilité et la compétitivité de l'entreprise.

Ils allient des compétences professionnelles à une vision entrepreneuriale, des compétences en gestion, une capacité d'innovation et une compréhension approfondie de la qualité et de la durabilité. Leur activité est marquée par des interactions opérationnelles complexes, des conditions de marché dynamiques, des exigences élevées en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, ainsi que par l'évolution des besoins des clients.

En tant que cadres, vous façonnez la culture d'entreprise dans le domaine de la cuisine. Vous ancrer les principes de leadership, encouragez les collaborateurs et les cadres et veillez à ce que la gestion des collaborateurs, la communication et la collaboration soient alignés sur les objectifs stratégiques de l'entreprise.

### **1.4 Apport de la profession à la société, à l'économie à la nature et à la culture**

Les cheffes et chefs de cuisine apportent une contribution essentielle à la qualité, à la diversité et au développement de l'hôtellerie et de la restauration. En effectuant un aménagement stratégique de l'orientation culinaire, ils façonnent l'offre gastronomique d'une entreprise et renforcent son positionnement sur le marché.

Sur le plan économique, ils contribuent à la gestion et au développement durables de l'entreprise. Ils sont responsables des processus financiers, gèrent les ressources, élaborent des business plans et encouragent l'innovation. Grâce à des systèmes de qualité, d'hygiène et de contrôle, ils apportent une contribution importante à la sécurité alimentaire, à la sécurité opérationnelle et à l'assurance qualité.

Grâce à des stratégies de développement durable, ils favorisent une gestion responsable des denrées alimentaires, de l'énergie et des autres ressources. Sur le plan culturel, ils s'inspirent des tendances du marché et du secteur, développent des concepts culinaires et allient innovation, qualité, identité d'entreprise et diversité gastronomique.

## 2 Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

Domaines de compétence opérationnelles	Compétence opérationnelles				
<b>A</b> Développer et piloter stratégiquement l'orientation culinaire d'une entreprise	A1 Définir le positionnement culinaire d'une entreprise sur la base d'analyses du marché et des tendances, et piloter sa mise en œuvre stratégique.	A2 Développer des stratégies d'approvisionnement et piloter stratégiquement les achats ainsi que les systèmes de qualité et de contrôle associés.	A3 Développer des stratégies de production et piloter leur mise en œuvre à l'aide de systèmes de qualité et de contrôle adaptés.	A4 Développer des stratégies de présentation culinaire, planifier leur mise en œuvre et vérifier la réalisation des objectifs.	
<b>B</b> Élaborer les bases légales ainsi que les conditions-cadres à l'échelle de l'entreprise pour les prestations de cuisine et piloter leur mise en œuvre	B1 Concevoir des systèmes de qualité, d'hygiène et de contrôle et surveiller leur efficacité au sein de l'entreprise.	B2 Garantir le respect des conditions-cadres juridiques et opérationnelles de l'entreprise et piloter leur mise en œuvre au niveau stratégique.	B3 Développer des stratégies de gestion des risques et des crises, piloter leur mise en œuvre et concevoir le positionnement de l'entreprise dans son environnement sectoriel.	B4 Développer et planifier des stratégies de durabilité, piloter leur mise en œuvre au sein de l'entreprise, déployer de manière stratégique les certifications et les labels de qualité.	
<b>C</b> Organiser et assumer la responsabilité de l'aménagement de la gestion économique des prestations de cuisine	C1 Participer au développement de la stratégie globale d'une entreprise, en définir l'organisation de l'entreprise et piloter l'utilisation ciblée des ressources.	C2 Développer l'organisation des processus et les modèles de leadership, évaluer les systèmes appropriés, et définir et piloter les standards de qualité au niveau stratégique.	C3 Assumer la responsabilité du pilotage financier global, piloter les processus budgétaires et de contrôle de gestion, établir des plans d'affaires ainsi que développer et piloter des modèles d'investissement et de calcul.	C4 Développer et mettre en œuvre un concept marketing.	C5 Piloter les processus d'innovation au sein de l'entreprise et promouvoir leur mise en œuvre durable.
<b>D</b> Façonner la culture de leadership dans le domaine de la cuisine et piloter les parties prenantes	D1 Développer une culture de leadership axée sur les valeurs et en ancrer les principes au sein de l'entreprise.	D2 Mener et orienter la communication interne au niveau stratégique.	D3 Établir et entretenir des relations avec les parties prenantes externes, et aligner l'orientation client au sein de l'entreprise sur les directives stratégiques.	D4 Piloter les processus de changement, façonner stratégiquement les évolutions numériques et faire évoluer la gestion des processus.	D5 Développer les performances des collaborateurs et des cadres, les coacher et favoriser de manière ciblée leur développement au sein de l'entreprise.

### 3 Niveau d'exigences (critères de performances)

Domaine de compétences opérationnelles A : Développer et piloter stratégiquement l'orientation culinaire d'une entreprise		
Description du domaine de compétences opérationnelles	<p>Les cheffes de cuisine et les chefs de cuisine sont responsables de l'orientation stratégique de l'offre culinaire d'une entreprise. Ils analysent les tendances du marché et du secteur ainsi que les besoins des clients et en déduisent le positionnement culinaire. Sur cette base, ils développent des concepts à long terme pour l'offre, l'approvisionnement, la production et la présentation, et veillent à leur cohérence.</p> <p>Ils pilotent la mise en œuvre de ces stratégies à un niveau global et définissent des systèmes de qualité et de contrôle adaptés afin de garantir un niveau de prestation élevé et constant. Ce faisant, ils tiennent compte des conditions-cadres économiques, écologiques et opérationnelles et veillent à ce que l'orientation culinaire contribue à la stratégie globale de l'entreprise.</p> <p>Grâce au développement continu des concepts et à la promotion ciblée des innovations, ils garantissent la compétitivité et la visibilité de l'entreprise sur le marché.</p>	
Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
A1 Définir le positionnement culinaire d'une entreprise sur la base d'analyses du marché et des tendances, et piloter sa mise en œuvre stratégique.		<p>a1.a Réaliser des analyses de marché et des tendances et en déduire des spécifications stratégiques pour le positionnement culinaire</p> <p>a1.b Concevoir une stratégie d'offre en tenant compte du marché, des groupes cibles, de la rentabilité et des exigences légales</p> <p>a1.c Analyser les denrées alimentaires en termes de qualité, de provenance, de disponibilité et de rentabilité, et les intégrer dans la stratégie d'offre</p>
A2 Développer des stratégies d'approvisionnement et piloter stratégiquement les achats ainsi que les systèmes de qualité et de contrôle associés.		<p>a2.a Analyser, aménager et perfectionner les processus d'approvisionnement</p> <p>a2.b Définir des stratégies d'achat de matières premières et de produits semi-finis et piloter leur mise en œuvre</p> <p>a2.c Définir des systèmes de qualité et de contrôle dans le domaine de l'approvisionnement et vérifier leur efficacité</p> <p>a2.d Analyser et optimiser les systèmes de stockage</p>

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>A3 Développer des stratégies de production et piloter leur mise en œuvre à l'aide de systèmes de qualité et de contrôle adaptés.</p>		<p>a3.a Développer des stratégies de production en tenant compte de l'efficacité, de la qualité et de la rentabilité</p> <p>a3.b Analyser et perfectionner les processus de production</p> <p>a3.c Concevoir des systèmes de qualité et de contrôle pour la production et piloter leur mise en œuvre</p> <p>a3.d Analyser les besoins d'investissement pour les systèmes de cuisine, les infrastructures et les équipements techniques de cuisine et élaborer des bases décisionnelles</p> <p>a3.e Planifier et optimiser l'utilisation des ressources</p> <p>a3.f Lancer des processus d'amélioration continue dans le domaine de la production et piloter leur mise en œuvre</p>
<p>A4 Développer des stratégies de présentation culinaire, planifier leur mise en œuvre et vérifier la réalisation des objectifs.</p>		<p>a4.a Développer, vérifier et optimiser des stratégies pour la présentation et la mise en scène de l'offre</p> <p>a4.b Définir, analyser et optimiser les systèmes de distribution et de service des repas</p> <p>a4.c Définir les spécifications relatives aux formes de présentation axées sur le service et la vente et veiller à leur mise en œuvre</p> <p>a4.d Définir des stratégies de commercialisation de l'offre culinaire et en piloter la mise en œuvre</p>

<b>Domaine de compétences opérationnelles B :</b> <b>Élaborer les bases légales ainsi que les conditions-cadres à l'échelle de l'entreprise pour les prestations de cuisine et piloter leur mise en œuvre</b>		
<b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b>	<p>Les chefs de cuisine et les cheffes et chefs de cuisine définissent, à un niveau stratégique, les conditions-cadres pertinentes pour la prestation de services dans le domaine de la cuisine. Ils veillent au respect des prescriptions légales et opérationnelles et mettent en place les systèmes et processus correspondants au sein de l'entreprise. Ce faisant, ils tiennent notamment compte des exigences en matière de sécurité alimentaire, de sécurité au travail ainsi que d'autres conditions-cadres légales.</p> <p>Ils développent des stratégies durables et intègrent les aspects écologiques, économiques et sociaux dans les procédures opérationnelles. De plus, ils conçoivent des approches de gestion des risques et des crises et contribuent à ce que l'entreprise préparée à faire face à des situations exceptionnelles. En développant et en pilotant des systèmes de qualité et d'hygiène, ils garantissent une qualité de prestation élevée et constante.</p> <p>Dans le cadre de leurs fonctions, ils contribuent à ce que l'entreprise soit clairement positionnée dans son secteur et puisse s'imposer avec succès à long terme.</p>	
Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
B1 Concevoir des systèmes de qualité, d'hygiène et de contrôle et surveiller leur efficacité au sein de l'entreprise.	b1.1 Développer des concepts d'hygiène et de sécurité alimentaire en tenant compte des prescriptions légales et les mettre en œuvre au sein de l'entreprise  b1.2 Transposer les prescriptions de la législation alimentaire et des ordonnances applicables dans des normes d'entreprise et en piloter le respect  b1.3 Concevoir des systèmes visant à garantir l'hygiène d'entreprise et surveiller leur efficacité  b1.4 Vérifier et faire évoluer les systèmes de contrôle et de surveillance visant à garantir le respect des prescriptions en matière d'hygiène, de sécurité et de qualité	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>B2 Garantir le respect des conditions-cadres juridiques et opérationnelles de l'entreprise et piloter leur mise en œuvre au niveau stratégique.</p>	<p>b2.1 Développer des concepts en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de sécurité des installations en tenant compte des prescriptions légales et piloter leur mise en œuvre</p> <p>b2.2 Mettre en œuvre les prescriptions relatives à la protection des données et à la sécurité de l'information au sein de l'entreprise et en surveiller le respect</p> <p>b2.3 Analyser les conditions-cadres juridiques au sein de l'entreprise et les transposer en directives d'entreprise</p> <p>b2.4 Garantir et surveiller le respect des réglementations légales et de l'entreprise</p> <p>b2.5 Piloter les processus RH en tenant compte des prescriptions légales</p> <p>b2.6 Identifier les risques et dangers juridiques et initier des mesures appropriées</p>	
<p>B3 Développer des stratégies de gestion des risques et des crises, piloter leur mise en œuvre et concevoir le positionnement de l'entreprise dans son environnement sectoriel.</p>	<p>b3.1 Réaliser des analyses de risques pour l'entreprise et en déduire des mesures stratégiques</p> <p>b3.2 Concevoir des systèmes de gestion des risques et piloter leur mise en œuvre</p> <p>b3.3 Évaluer et hiérarchiser les risques, et définir des mesures de pilotage appropriées</p> <p>b3.4 Planifier des mesures en cas de crise et en garantir la mise en œuvre au sein de l'entreprise</p> <p>b3.5 Vérifier l'efficacité des mesures de gestion des risques et des crises et les faire évoluer</p>	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>B4 Développer et planifier des stratégies de durabilité, piloter leur mise en œuvre au sein de l'entreprise, déployer de manière stratégique les certifications et les labels de qualité.</p>	<p>b4.1 Développer des stratégies de durabilité pour l'entreprise en tenant compte des exigences économiques et écologiques</p> <p>b4.2 Planifier et piloter stratégiquement l'utilisation des ressources au sein de l'entreprise</p> <p>b4.3 Orienter les processus de la chaîne de valeur vers la durabilité et piloter leur mise en œuvre</p> <p>b4.4 Développer des mesures visant à promouvoir une entreprise durable et en vérifier l'effet</p> <p>b4.5 Évaluer les certifications et les labels de qualité, définir leur utilisation de manière stratégique et les mettre en œuvre au sein de l'entreprise</p>	

<b>Domaine de compétences opérationnelles C : Organiser et assumer la responsabilité de l'aménagement de la gestion économique des prestations de cuisine</b>		
<b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b>	<p>Les cheffes de cuisine et les chefs et cheffes de cuisine conçoivent et assument la responsabilité de la gestion économique de l'entreprise dans le domaine de la cuisine au niveau stratégique. Ils participent à l'élaboration de la stratégie globale et en déduisent des structures organisationnelles et des modèles de gestion adaptés, ainsi qu'une utilisation ciblée des ressources. Ce faisant, ils veillent à ce que les procédures opérationnelles soient aménagées de manière efficace et alignées sur les objectifs à long terme de l'entreprise.</p> <p>Ils assument la responsabilité globale des processus financiers, gèrent les outils budgétaires et de contrôle de gestion et utilisent des chiffres clés comme base pour les décisions entrepreneuriales. En outre, ils élaborent des business plans, gèrent les investissements et aménagent des modèles de calcul afin d'assurer la sécurité économique de l'entreprise sur le long terme.</p> <p>De plus, ils définissent l'orientation stratégique sur le marché en participant à l'élaboration des stratégies de marque et de marketing et en recourant de manière ciblée aux labels de qualité et aux certifications. Ils veillent au respect des spécifications légales au niveau de l'entreprise et encouragent l'innovation afin de garantir la compétitivité et le développement à long terme de l'entreprise.</p>	
<b>Compétences opérationnelles</b>	<b>Critères de performance</b>	<b>Critères de performance spécifiques à la discipline</b>
<p>C1 Participer au développement de la stratégie globale d'une entreprise, en déduire l'organisation de l'entreprise et piloter l'utilisation ciblée des ressources.</p>	<p>c1.1 Analyser les lignes directrices et la stratégie de l'entreprise et en déduire des mesures pour son propre domaine</p> <p>c1.2 Concevoir les structures organisationnelles dans son propre domaine de responsabilité et les aligner sur les objectifs stratégiques</p> <p>c1.3 Définir les rôles, les fonctions et les responsabilités et piloter leur mise en œuvre</p> <p>c1.4 Planifier et optimiser l'utilisation des ressources dans son propre domaine conformément à la stratégie</p>	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>C2 Développer l'organisation des processus et les modèles de leadership, évaluer les systèmes appropriés, et définir et piloter les standards de qualité au niveau stratégique.</p>	<p>c2.1 Développer et mettre en œuvre des modèles de processus et de leadership pour son propre domaine</p> <p>c2.2 Évaluer les systèmes de soutien aux processus de l'entreprise et piloter leur utilisation</p> <p>c2.3 Concevoir un système de gestion de la qualité et en garantir la mise en œuvre ainsi que le développement continu</p> <p>c2.4 Définir des standards de qualité, surveiller leur respect et initier des mesures d'optimisation</p> <p>c2.5 Planifier et piloter des projets, et garantir la réalisation de leurs objectifs</p>	
<p>C3 Assumer la responsabilité du pilotage financier global, piloter les processus budgétaires et de contrôle de gestion, établir des plans d'affaires ainsi que développer et piloter des modèles d'investissement et de calcul.</p>	<p>c3.1 Analyser les indicateurs financiers et les utiliser pour piloter l'entreprise</p> <p>c3.2 Interpréter les comptes annuels et en déduire des mesures stratégiques</p> <p>c3.3 Analyser les structures de coûts et les utiliser pour prendre des décisions entrepreneuriales</p> <p>c3.4 Établir des budgets et des plans financiers et piloter leur mise en œuvre</p> <p>c3.5 Préparer et évaluer les décisions d'investissement et accompagner leur mise en œuvre</p> <p>c3.6 Développer des modèles de calcul et les utiliser pour garantir la rentabilité</p>	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>C4 Développer et mettre en œuvre un concept marketing.</p>	<p>c4.1 Réaliser des analyses de marché et de la concurrence et les utiliser pour prendre des décisions stratégiques</p> <p>c4.2 Participer au développement de stratégies de marketing et de positionnement et piloter leur mise en œuvre</p> <p>c4.3 Définir des groupes cibles et adapter les offres en conséquence</p> <p>c4.4 Évaluer les canaux de distribution et de communication et piloter leur utilisation</p> <p>c4.5 Planifier et mettre en œuvre des mesures marketing, et en vérifier l'effet</p> <p>c4.6 Définir des stratégies de prix et piloter leur mise en œuvre</p>	
<p>C5 Piloter les processus d'innovation au sein de l'entreprise et promouvoir leur mise en œuvre durable.</p>	<p>c5.1 Analyser les tendances et les évolutions du marché et les utiliser pour les processus d'innovation</p> <p>c5.2 Développer des idées innovantes commercialisables et piloter leur mise en œuvre</p> <p>c5.3 Structurer les processus d'innovation au sein de l'entreprise et accompagner leur mise en œuvre</p> <p>c5.4 Évaluer l'effet des innovations et garantir un développement continu</p>	

Domaine de compétences opérationnelles D : Façonner la culture de leadership dans le domaine de la cuisine et piloter les parties prenantes		
<b>Description du domaine de compétences opérationnelles</b>	<p>Les cheffes de cuisine et les chefs de cuisine façonnent la culture de gestion au sein de l'entreprise et l'alignent systématiquement sur les objectifs stratégiques. Ils développent des principes de leadership, les intègrent dans le fonctionnement de l'entreprise et veillent à ce que la gestion des collaborateurs soit mise en œuvre efficacement à tous les niveaux. Ce faisant, ils dirigent les cadres et les équipes au niveau stratégique, favorisent leur performance et accompagnent leur développement de manière ciblée.</p> <p>Ils aménagent activement les relations avec les parties prenantes internes et externes et orientent stratégiquement l'orientation client ainsi que la collaboration au sein de l'entreprise. Dans le cadre de leurs fonctions de représentation, ils représentent l'entreprise en interne et en externe et entretiennent des réseaux dans le secteur.</p> <p>En outre, ils pilotent les processus de changement, font avancer la transformation numérique et développent la gestion des processus. Ils accompagnent les cadres par le biais du coaching et favorisent leur développement afin de garantir la performance durable de l'entreprise.</p>	
Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
D1 Développer une culture de leadership axée sur les valeurs et en ancrer les principes au sein de l'entreprise.	<p>d1.1 Développer des valeurs et des principes de leadership et les ancrer dans son propre domaine de responsabilité</p> <p>d1.2 Analyser les facteurs influençant la motivation et le comportement des collaborateurs et les intégrer dans les approches de leadership</p> <p>d1.3 Développer et piloter des mesures visant à favoriser une gestion constructive du stress et des conflits</p> <p>d1.4 Utiliser et perfectionner des stratégies de communication, d'argumentation et de négociation adaptées à chaque situation</p> <p>d1.5 Élaborer des approches de solution pour relever des défis complexes dans son propre domaine de responsabilité et piloter leur mise en œuvre</p>	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>D2 Mener et orienter la communication interne au niveau stratégique.</p>	<p>d2.1 Définir les structures de gestion des collaborateurs et de communication au sein de l'entreprise et garantir leur efficacité</p> <p>d2.2 Sélectionner de manière ciblée les outils de gestion et piloter leur utilisation au sein de l'entreprise</p> <p>d2.3 Concevoir les flux d'informations et garantir leur qualité au sein de l'entreprise</p> <p>d2.4 Analyser le potentiel et les besoins de développement des collaborateurs et des cadres et en déduire des mesures de développements ciblés</p> <p>d2.5 Concevoir des mesures visant à développer les performances des équipes et piloter leur mise en œuvre</p>	
<p>D3 Établir et entretenir des relations avec les parties prenantes externes, et aligner l'orientation client au sein de l'entreprise sur les directives stratégiques.</p>	<p>d3.1 Développer et mettre en œuvre des stratégies de communication avec les clients et les autres parties prenantes</p> <p>d3.2 Analyser les besoins des parties prenantes et les intégrer dans l'orientation stratégique</p> <p>d3.3 Développer des concepts de communication et de vente pour différents groupes cibles et évaluer leur effet</p> <p>d3.4 Développer et utiliser des stratégies de communication pour différentes parties prenantes</p> <p>d3.5 Établir et entretenir de manière stratégique des relations avec des partenaires, des institutions et des réseaux dans l'environnement sectoriel</p>	

Compétences opérationnelles	Critères de performance	Critères de performance spécifiques à la discipline
<p>D4 Piloter les processus de changement, façonner stratégiquement les évolutions numériques et faire évoluer la gestion des processus.</p>	<p>d4.1 Développer des stratégies pour les processus de changement au sein de l'entreprise et piloter leur mise en œuvre</p> <p>d4.2 Analyser les répercussions des changements et en déduire des mesures appropriées</p> <p>d4.3 Planifier les évolutions numériques au sein de l'entreprise et accompagner leur mise en œuvre</p> <p>d4.4 Faire évoluer la gestion des processus et garantir son efficacité</p> <p>d4.5 Impliquer et soutenir de manière ciblée les collaborateurs et les cadres dans les processus de changement</p>	
<p>D5 Développer les performances des collaborateurs et des cadres, les coacher et favoriser de manière ciblée leur développement au sein de l'entreprise.</p>	<p>d5.1 Élaborer des concepts de développement des collaborateurs et des cadres et les mettre en œuvre</p> <p>d5.2 Accompagner et faire progresser les collaborateurs et les cadres dans le cadre de processus de coaching et de feedback</p> <p>d5.3 Planifier et piloter des mesures visant le développement durable des compétences de leadership</p> <p>d5.4 Mesurer et évaluer l'effet des mesures de développement et de soutien</p>	