

# Dirigeant d'entreprise

RNCP14522 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                          |
| Code(s) NSF             | 310                               |
| Code(s) ROME            | M1402, M1301, M1302, M1205, M1707 |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande        |
| Date d'échéance         | 03/12/2020                        |

## Certificateur(s)

EMLYON EXECUTIVE EDUCATION · SIRET : 50538801700012

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire de la certification assure un rôle de direction d'une activité de l'entreprise : directeur financier, DRH, directeur commercial, directeur industriel, directeur marketing, directeur supply chain ou encore directeur de BU ou de filiales. Certains titulaires de la certification peuvent encore exercer les positions de directeur général ou de président. Le titulaire exerce en toute autonomie et responsabilité les 6 blocs d'activités suivants :

1. Contribuer à la formulation de la stratégie de l'entreprise, d'une business "unit" ou d'une filiale,
2. Prendre des décisions qui engagent l'entreprise tant à un horizon à court terme, que moyen ou long terme,
3. Analyser les problématiques en intégrant l'ensemble des dimensions les composant : financière, humaine, marketing, process afin d'optimiser la prise de décision et la mise en oeuvre des plans d'actions appropriées,
4. Mobiliser les équipes autour du projet de l'entreprise, de l'unité et contribuer au développement des talents,
5. Appréhender les complexités tant internes à l'organisation que liées à l'environnement et savoir intégrer de façon efficiente avec les différentes parties prenantes,
6. Interagir avec réactivité et agilité dans des environnements internationaux, porteurs de systèmes culturels, de systèmes de valeurs et de modèles économiques différents.

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable de :

- Utiliser les principaux outils du diagnostic stratégique pour conduire un diagnostic pertinent sur la position stratégique d'une entreprise dans la dynamique d'une industrie
- Anticiper l'évolution des marchés. Appréhender les tendances de façon à les utiliser à l'avantage de son organisation, de sa business unit.
- Construire une perspective globale et une vision systémique des choses afin de proposer des recommandations
- Transformer une information, une situation même perçue comme banale en occasion d'affaires. Repérer le bon moment pour mettre en oeuvre les plans d'action associés afin d'optimiser le retour sur investissement pour l'entreprise.
- Chiffrer les scénarii stratégiques proposés et apprécier la faisabilité financière des stratégies et les conditions financières requises pour la mise en oeuvre
- Prendre des décisions dans un environnement incertain en ne disposant que d'une information partielle.
- Présenter des projets d'investissement et en déterminer la rentabilité prévisionnelle
- Mesurer l'impact prévisionnel sur la création de valeur de décisions court terme et long terme
- Concevoir des systèmes de pilotage de la performance alignés sur la stratégie de l'entreprise

- Mobiliser les ressources requises pour la mise en œuvre d'un projet
- Mettre en cohérence les différents systèmes et processus avec la stratégie de l'entreprise.
- Fédérer et motiver les ressources humaines autour des projets de l'entreprise, de la Business Unit
- Définir les compétences clés à développer pour la mise en œuvre de la stratégie au sein d'une entreprise
- Définir une politique sociale et d'agir sur les différents leviers du mix social afin d'améliorer la performance sociale de l'organisation et la performance des collaborateurs et équipes
- Dégager à des fins d'amélioration de la création de valeur, optimiser une conception intégrée des chaînes de valeur fournisseur-entreprise-client
- Comprendre les jeux d'acteur des différentes parties prenantes dans une situation business donnée et s'adapter les modes d'interaction de façon à favoriser l'atteinte des objectifs
- Adapter les modèles, outils, méthodologies maîtrisés à des contextes de développement reposant sur des systèmes économiques et des systèmes de valeurs différents

## Blocs de compétences

### **RNCP14522BC01 — Contribuer à la formulation de la stratégie de l'entreprise, d'une unité organisationnelle ou d'une filiale**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

##### Descriptif :

Elaborer un diagnostic stratégique de son activité portant tant sur une analyse de l'environnement que sur l'analyse des ressources

Formuler une stratégie par focalisation quant à l'allocation des ressources

Construire des plans d'actions portant sur la mise en œuvre de la stratégie

Chiffrer ces plans d'action pour en apprécier la contribution en termes de création de valeur financière.

##### Modalités d'évaluation :

- Présentation du diagnostic stratégique de son activité ou sur la base d'une étude de cas
- Formulation d'orientations stratégiques pour son activité ou sur la base d'une étude de cas
- Formalisation de plans d'action avec chiffrage sur un périmètre correspondant à la sphère de responsabilité du participant (entreprise, filiale, ou unité organisationnelle) sur laquelle il dispose de tout ou partie des leviers stratégiques.

### **RNCP14522BC02 — Prendre des décisions qui engagent l'entreprise tant dans un horizon court terme que moyen/long terme**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

##### Descriptif :

Prendre des décisions impliquant le positionnement stratégique ainsi que des décisions d'allocation de ressources en ne disposant que d'informations partielles

Mesurer l'impact sur la création de valeur financière des décisions

Mettre en place les systèmes de pilotage de son périmètre de responsabilité en alignement sur les orientations stratégiques définies et à des fins d'optimisation de la création de valeur

Aligner la structure organisationnelle sur la stratégie.

##### Modalités d'évaluation :

- Sur la base de décisions de différentes natures (stratégique vs opérationnelle ; court terme vs long terme) explicitation des éléments influant la décision, mesure de l'impact en termes de création de valeur
- Etudes de cas de choix d'investissement et démonstration de l'impact de ces choix sur la création de valeur financière
- Analyse critique des systèmes de mesure de performance et formulation de recommandations quant à l'évolution de ces systèmes pour alignement sur la stratégie.

### **RNCP14522BC03 — Analyser les problématiques de façon systémique afin d'optimiser la prise de décisions et la mise en œuvre des plans d'actions appropriés**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

##### Descriptif :

Assurer une coordination efficiente dans la mobilisation des ressources

Piloter les processus en alignement sur la stratégie (chaîne logistique, systèmes d'information...)

Construire une stratégie d'offre adaptée aux marchés ciblés

Contribuer à l'amélioration de l'expérience client

Contribuer aux processus d'innovation.

Modalités d'évaluation :

- Analyse d'études de cas ou de situations mettant en évidence de façon spécifique chacune des dimensions de l'entreprise
- Etude de cas marketing dans différents contextes (services, business to business, innovation, offre de solutions...)
- Etude de cas présentant un diagnostic des process (systèmes d'information et chaîne logistique) avec recommandations pour améliorations
- Analyse de business plan et de leur pertinence, recommandations proposées pour améliorer la définition du modèle économique.

#### **RNCP14522BC04 — Mobiliser les équipes autour du projet de l'entreprise, de l'unité et contribuer au développement des talents**

##### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Descriptif :

Communiquer et faire adhérer les équipes à une vision stratégique

Fédérer et motiver les ressources humaines autour des projets de l'entreprise, de la Business Unit

Définir les compétences clés à développer pour la mise en œuvre de la stratégie

Définir un plan de développement des compétences

Définir une politique sociale et agir sur les différents leviers du mix social afin d'améliorer la performance sociale de l'organisation et la performance des collaborateurs et équipes.

Modalités d'évaluation :

- Auto-diagnostic de sa position de leader et de ses capacités de mobilisation des équipes
- Audit de politique Ressources Humaines et appréciation de l'alignement de la politique Ressources Humaines sur la stratégie de l'entreprise
- Utilisation de la vision mix social pour analyser un incident critique et formuler des recommandations appropriées.

#### **RNCP14522BC05 — Maîtriser les complexités tant internes à l'organisation que liées à l'environnement et interagir de façon efficiente avec les différentes parties prenantes**

##### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Descriptif :

Recueillir des informations auprès de différentes sources crédibles

Analyser ces informations sous divers angles pour améliorer la compréhension des situations

Dégager une perspective globale des choses avant de proposer des recommandations

Mettre en place des alliances stratégiques ad hoc, tant au sein de l'organisation qu'en dehors, dans l'optique de favoriser la réussite des projets

A des fins d'amélioration de la création de valeur, optimiser une conception intégrée des chaînes de valeur fournisseur-entreprise-client

Adapter les modes d'interaction en prenant en compte les intérêts et enjeux des différentes parties prenantes, ce pour favoriser la performance

Concevoir les pitches ad hoc pour vendre idées et ou projets aux différentes parties prenantes.

Modalités d'évaluation :

- Mission stratégique réalisée dans le cadre de l'entreprise d'appartenance ou d'une entreprise tierce – Mission tutorée par un expert de la certification et un représentant de l'entreprise
- Travail sur études de cas de marketing et stratégie mettant en évidence les interactions entre fournisseurs/entreprises et clients et l'importance d'adopter une vision intégrée des chaînes de valeur. Etude de cas mettant en évidence la dimension opérationnelle de l'entreprise étendue
- Travail sur étude de cas mobilisant des analyses issues de la sociologie des organisations et permettant de cartographier les parties prenantes et leurs rôles et influences dans la mise en œuvre de changements induits par la stratégie
- Analyse d'une situation de l'entreprise d'appartenance et des processus décisionnels associés en intégrant les différentes parties prenantes.

## RNCP14522BC06 — Interagir avec réactivité et agilité dans des environnements internationaux, porteurs de systèmes culturels, systèmes de valeurs et modèles économiques différents

### LISTE DE COMPÉTENCES

#### Descriptif :

Adapter les modèles, outils et méthodologies à des systèmes économiques et systèmes de valeurs différents  
Intervenir de façon rapide et agile dans des environnements multiculturels.

#### Modalités d'évaluation :

- Analyse d'études de cas portant tant sur le design que sur la mise en œuvre de stratégies d'internationalisation
- Analyse d'une situation internationale vécue par l'entreprise d'appartenance avec utilisation des outils et modèles associés afin d'aborder la prise de décision et sa mise en œuvre de façon pertinente et efficiente en tenant compte des regards et perspectives différentes.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les emplois exercés par les titulaires de la certification se situent dans tout type d'entreprise, quel que soit le secteur d'activité et quelle que soit la taille de l'organisation.

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés peuvent être :

- Directeurs de filiale, d'unités, de services
- Directeurs général adjoint
- Dirigeants d'entreprise privée
- Directeurs régionaux, nationaux
- Directeurs administratifs et financiers, commerciaux, ...
- Dirigeants de PME...

### RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Modérée (3/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 740 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée)<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 51 747                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 28 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 9 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Familles professionnelles (FAP)

L2X61 — Agents administratifs  
L4X80 — Techniciens des services administratifs  
L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables  
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)  
L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés  
L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés  
R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats)  
R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

---

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

- Directeur de la certification
- 4 / 6 représentants de l'autorité délivrant la certification et impliqués dans l'ingénierie de celle-ci
- 2 candidats à la certification
- 1 représentant des titulaires de la certification
- 1 représentant extérieur du monde de l'enseignement et de la recherche
- 1 représentant extérieur employeur
- 1 représentant extérieur employé

### COMPOSITION DU JURY — VAE

- Le directeur du programme, responsable de la certification
- Le directeur académique ou son représentant
- Deux représentants parmi les membres de la faculté intervenant de façon significative dans le programme support à la certification
- Deux représentants du monde professionnel

## Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 03/12/2020

---

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP5305

### NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35160

## Pour plus d'informations

### LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.em-lyon.com>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/14522/>

## Demande CPF — formations engagées

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés     | 310               |
| Montant total engagé     | 879 403 €         |
| Coût moyen par dossier   | 2 837 €           |
| Durée moyenne            | 54 h              |
| Période                  | 01/2020 – 02/2021 |
| France compétences       | 94 %              |
| Reste à charge titulaire | 5 %               |
| France Travail           | 1 %               |

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.