

Manager d'unité opérationnelle

RNCP15054 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	313, 310n
Code(s) ROME	M1302, D1406, M1102, H2502, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/08/2017

Certificateur(s)

Ecole de Management (Lyon)

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

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager d'unité opérationnelle pilote la performance de son unité en cohérence avec la stratégie globale de son entreprise et anime (motivation, évaluation de performance, développement des compétences..) ses équipes dans la mise en oeuvre de cette stratégie.

Ce professionnel exerce en toute autonomie et responsabilité les 5 blocs d'activités suivants :

1. piloter la performance économique de l'unité, la business unit, la filiale dirigée.
2. piloter la relation clients et inscrire son action dans une compréhension des fonctionnements de marché
3. manager les ressources humaines rattachées à son équipe
4. manager les changements en lien avec des environnements complexes (environnements socio-culturels, culturels, géo-politiques...)
5. mettre en oeuvre au niveau de l'unité, la business unité, la filiale la stratégie à partir d'une compréhension construite sur une démarche de diagnostic/audit rigoureuse.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable de :

- Elaborer les orientations stratégiques pour son unité
- Construire des plans d'actions support à la mise en oeuvre de la stratégie
- Définir les indicateurs de performance
- Etablir des budgets : maîtriser les mécanismes de construction d'un budget. Procéder à un chiffrage réaliste
- Analyser les informations fournies au travers des tableaux de bord et du contrôle budgétaire
- Utiliser avec pertinence les indicateurs financiers tels que capitaux engagés, rentabilité
- Mobiliser de façon appropriée les différentes techniques de calcul des coûts (coûts complets vs coûts partiels) en se concentrant sur la notion de coûts pertinents
- Segmenter les marchés
- Définir une proposition de valeur adaptée à chaque segment de marché
- Traduire en objectifs de performance individuels les objectifs de l'unité
- Mettre en perspective les besoins en compétences de l'unité en vue de l'atteinte des objectifs et les compétences maîtrisées par les membres de l'équipe
- Piloter les changements en intégrant les attendus des différentes parties prenantes

Blocs de compétences

RNCP15054BC01 — Mettre en œuvre au niveau de l'unité, la business unit ou la filiale, la stratégie en suivant une démarche de diagnostic/audit rigoureuse

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Le participant traduit et met en œuvre au sein de son unité, de son activité la stratégie globale de l'entreprise. Pour ce faire, il établit un diagnostic de l'existant et élabore les orientations stratégiques correspondantes. . Il construit des plans d'action support à la mise en œuvre de cette stratégie. Il partage ces orientations et les conditions de mise en œuvre avec ses collaborateurs et leur fixe des objectifs, déclinant leur contribution attendue à la mise en œuvre de la stratégie.

Modalités d'évaluation :

- Une analyse stratégique portant soit sur l'entreprise et l'industrie du participant soit sur une étude de cas.
- Construction de plans d'action soit en lien avec le contexte professionnel du participant, soit sur la base d'une étude de cas.

RNCP15054BC02 — Piloter la performance économique de l'unité, la business unit ou filiale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Par sa maîtrise des mécanismes financiers, le participant travaille en collaboration efficiente avec les professionnels de la finance (interne et externe) pour tenir compte des impacts financiers des décisions prises sur son unité ou son projet.

Le participant utilise les différents outils déployés dans le cadre du système de contrôle de gestion de l'entreprise et les informations pertinentes fournies au travers de ces outils pour piloter son unité ou son projet.

Il utilise les principaux ratios financiers ainsi que les différentes approches de coûts pour éclairer les décisions qu'il prend et mesurer l'impact de celles-ci sur la création de valeur financière.

Modalités d'évaluation :

- Soit sous la forme d'études de cas au travers desquels le participant démontre sa capacité à utiliser des notions financières clés que sont BFE, capitaux engagés, rentabilité des capitaux engagés, ainsi que sa capacité à mesurer l'impact de ses décisions sur ces différents indicateurs ; il démontre également sa capacité à mobiliser une approche selon la démarche des coûts pertinents afin d'aider à la prise de décisions (gestion de stocks, sous-traitance, réponse à une commande marginale etc..).
- L'agilité avec laquelle le participant prétendant à la validation du bloc concerné doit utiliser ces différents outils, ces différents modèles peut également être démontrée au travers de situations réelles propres à l'activité du participant.
- Le choix entre ces deux modalités est fonction des possibilités d'accès plus ou moins large aux données financières et économiques dans l'entreprise d'appartenance du participant. Une confidentialité stricte souvent affirmée sur ces données oblige à travailler sur des études de cas et non pas des mises en situation réelles pour procéder à l'évaluation de la maîtrise des compétences associées.

RNCP15054BC03 — : Piloter la relation clients et inscrire son action dans une compréhension des fonctionnements de marché

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Quels que soient sa position et son domaine de responsabilité, le participant inscrit ses actions et décisions dans une perspective de création de valeur pour le client. Pour ce faire, il définit et adapte la contribution de son unité à la proposition de valeur pour chacun des segments de marché ciblés, il identifie les critères de satisfaction des différents segments de clients et met en place au niveau de son unité ou de son projet les dispositifs adaptés permettant de renforcer cette satisfaction et de contribuer à la fidélisation des clients.

Modalités d'évaluation :

Sous la forme d'études de cas ou d'analyse du positionnement de son entreprise ou d'une partie d'activité de l'entreprise, de la segmentation clients, et des dispositifs en place de façon à piloter la satisfaction clients et à renforcer leur fidélisation.

RNCP15054BC04 — Manager les ressources humaines rattachées à son équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

En cohérence avec la politique RH définie et pilotée par la direction des ressources humaines, le participant fixe des objectifs individuels et mesure la performance des collaborateurs de son équipe. Il gère les compétences et contribue au développement des collaborateurs. Il mobilise les différents leviers de motivation de façon à garantir l'engagement des collaborateurs et leur contribution. Il anime le dialogue social et interagit de façon pertinente avec les représentants du personnel.

Modalités d'évaluation :

- Etudes de cas
- Mises en situation
- Analyse d'incidents critiques

RNCP15054BC05 — Manager les changements en lien avec des environnements complexes (environnements socio-culturels, culturels, géopolitiques...)

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Afin de contribuer de façon efficiente à la mise en œuvre de la stratégie au niveau de son unité ou de son projet, et en s'inscrivant au cœur d'un système d'interactions, le participant identifie le réseau d'acteurs associé au changement à piloter, il prend en compte dans son pilotage du changement les attendus des différentes parties prenantes, il décode, anticipe les phénomènes multiculturels (nationalités, métiers, entreprise...) et démontre ainsi sa capacité à interagir dans des environnements complexes.

Modalités d'évaluation :

- Analyse d'une situation de changement : cartographie des acteurs, processus de pilotage du changement mis en œuvre
- Analyse de situations interculturelles, construction de recommandations.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs d'activités et entreprises de toute taille.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés peuvent être :

- Directeur d'agence
- Manager de centres de profit
- Gérant de sociétés
- Dirigeant de PME
- Manager commercial
- Manager d'unité de production

RÉGLEMENTATIONS 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).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 013 €

Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée) H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée) R3X82 — Professions intermédiaires commerciales des achats · tension 5/5 (Très élevée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	20 269
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R3X82 — Professions intermédiaires commerciales des achats 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, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le président du jury représentant de l'université

- Le directeur du programme, responsable de la certification
- Le directeur de l'activité Executive Development
- 3 représentants parmi les membres de la faculté intervenant de façon significative dans le programme
- Le représentant du Ministère
- Un représentant de l'Association des diplômés
- Deux participants du programme en tant que délégués (avec voix consultative uniquement)
- Deux représentants d'entreprise partenaire.

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Idem

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le directeur du programme, responsable de la certification

- Le directeur de l'activité Executive Development
- 1 représentant parmi les membres de la faculté intervenant de façon significative dans le programme
- Le représentant du Ministère
- Deux représentants d'entreprise partenaire. (collège employeur)
- Deux représentants des participants diplômés. (collège salariés)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/08/2017

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP29452

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<http://www.eml-executive.com>
<http://www.em-lyon.com>
EML Executive Development

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/15054/>