

Responsable opérationnel d'unité

RNCP17824 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	313, 310
Code(s) ROME	M1302, M1707, M1703, D1407, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/01/2020

Certificateur(s)

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT ·
SIRET : 81738914100018

Grenoble école de management (Etablissement d'enseignement supérieur consulaire)

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le responsable opérationnel d'unité peut exercer dans tous types d'organisation, quels qu'en soient la taille, le secteur d'activité et la structure juridique. Positionné à l'intersection de la stratégie et de sa réalisation opérationnelle, il intègre à ses actions, de manière étroite et pertinente, la situation et les orientations politiques de l'entreprise, les spécificités de son secteur d'activité d'appartenance comme les caractéristiques métiers propres à l'entreprise et à son domaine d'expertise.

Le responsable opérationnel d'unité a une vision multidimensionnelle de la situation et en approche sa complexité. Il dépasse l'analyse des premières caractéristiques opérationnelles, pour en saisir toute l'envergure, en y intégrant les dimensions humaines, financières et techniques, et veille à leur indispensable coordination.

Le responsable opérationnel d'unité peut exercer tout ou partie des domaines d'activités suivants :

- - Analyse du positionnement stratégique multidimensionnel de l'entreprise
- - Organisation de son périmètre d'actions et gestion de projets
- - Suivi budgétaire, rentabilité et performance globale d'une activité ou d'un projet
- - Management des ressources humaines et des équipes
- - Coordination des relations avec les parties prenantes internes et externes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le/la titulaire de la certification est capable de :

- - Analyser les conditions de son activité au sein de l'entreprise en prenant en considération l'étude de son secteur d'activité, incluant l'environnement réglementaire et le positionnement stratégique de l'entreprise ainsi que les contraintes financières qui en découlent
- - Mobiliser les outils de gestion de projet
- - Evaluer et répartir les moyens à mobiliser sur les plans humain, financier, technique et matériel
- - Elaborer un budget en prenant en compte les différents postes de fonctionnement
- - Appréhender la performance globale (enjeux stratégiques, culture client interne/externe, RSE, qualité, juridique, image) pour entériner les préconisations et les décisions
- - Animer des réunions de travail en favorisant la participation de tous et en recherchant des solutions face aux problèmes rencontrés
- - Respecter les règles de base de la législation du travail dans la réalisation de ses missions

- - Fédérer et animer les équipes
- - Mobiliser les outils de conduite du changement
- - Le cas échéant, mobiliser des fournisseurs en étant attentif aux besoins de l'entreprise et aux exigences légales, le cas échéant en établissant un cahier des charges.

Blocs de compétences

RNCP17824BC01 — Analyser le positionnement stratégique multidimensionnel de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Analyser les conditions de son activité au sein de l'entreprise en prenant en considération l'étude de son secteur d'activité incluant l'environnement réglementaire et le positionnement stratégique de l'entreprise et les contraintes financières qui en découlent.

Effectuer un diagnostic stratégique pour identifier les préconisations potentielles

Anticiper les scénarios d'arbitrages pour faire des préconisations adaptées : choix stratégiques - coûts (finance, partenariats, marketing, commerciaux, production, achats) VS équilibre financier de l'entreprise - croissance (incidence financière et concurrentielle)

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :

Production attendue

A partir d'une situation d'entreprise réelle ou fictive, élaboration d'un diagnostic stratégique. Celui-ci sera soit global soit par thèmes (marketing, finance, économie, stratégie). Travail individuel et/ou collectif. Production écrite et/ou orale.

RNCP17824BC02 — Gérer le suivi budgétaire, la rentabilité et la performance globale d'une activité ou d'un projet

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Elaborer un budget en prenant en compte les différents postes de fonctionnement

Identifier la nature des coûts (directs, indirects, complets, marginaux, etc.) pour prendre une décision ajustée

Proposer une première approche de la rentabilité économique et/ou financière d'un projet ou d'un service

Appréhender la performance globale (enjeux stratégiques, culture client interne/externe, RSE, qualité, juridique, image) pour entériner les préconisations et les décisions

Inventorier les principaux risques et enjeux dont ceux liés à la RSE

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :

Productions attendues

Pour les stagiaires issus de la Formation Initiale (FI) :

Etudes de cas spécialisées, fondées sur une situation réelle en entreprise, qui pourront se rattacher à des domaines d'activités ou secteurs spécifiques (développement commercial et marketing, communication digitale, commerce international, achats, gestion financière, services à la personne, distribution) comprenant différentes dimensions de la performance et incluant l'élaboration et/ou le suivi d'un budget et ses indicateurs. Travail individuel. Production écrite et orale.

Pour les candidats issus de la Formation Continue (FC) :

Etudes de cas d'entreprise, fondées sur une situation réelle ou fictive, comprenant différentes dimensions de la performance et incluant l'élaboration et/ou le suivi d'un budget et ses indicateurs. Travail individuel et/ou collectif. Production écrite et/ou orale.

RNCP17824BC03 — Coordonner les relations avec les parties prenantes internes et externes d'une activité ou d'un projet

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Travailler en coordination avec les autres services de son organisation en déployant une culture client

Mener des actions de communication en interne notamment permettant de reconnaître les avancées du service ou du projet et d'obtenir, le cas échéant, de nouvelles ressources

Déployer les outils de négociation dans les contextes s'y prêtant

Détecter les enjeux et risques de contractualisation ou de suivi de contractualisation avec des tiers.

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :

Productions attendues

1/ Etude de cas fondée sur une situation réelle ou fictive d'une création ou d'une amélioration d'un service au sein d'une organisation en y insérant la culture client

Et

2/ Mise en situation de communication ou/et une analyse d'une action de communication

Et

3/ Retour d'expérience sur une situation de négociation réelle ou fictive

Et

4/ Etude de cas réelle ou fictive d'appréciation de risques et enjeux d'une contractualisation en cours ou à mettre en œuvre.

Travail individuel et/ou collectif. Production écrite et/ou orale.

RNCP17824BC04 — Organiser un périmètre d'actions et gérer des projets

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Après avoir identifié les modes opératoires spécifiques à un périmètre de type hiérarchique ou fonctionnel/transversal :

Définir les objectifs et les livrables en s'appuyant sur des facteurs clés de succès

Mobiliser les outils de gestion de projet

Préconiser les solutions les plus pertinentes nécessaires à l'élaboration du plan d'actions

Evaluer et répartir les moyens à mobiliser sur les plans humain, financier, technique et matériel

Mettre en place les différents indicateurs de suivi

Analyser les écarts afin d'effectuer les ajustements nécessaires et possibles

Formuler un retour d'expérience qui permette d'assurer au mieux sa dissémination

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :

Productions attendues

Pour les stagiaires issus de la Formation Initiale (FI) :

Fondée sur une situation réelle en entreprise, étude de cas spécialisée qui pourra se rattacher à des domaines d'activités ou secteurs spécifiques (développement commercial et marketing, communication digitale, commerce international, achats, gestion financière, services à la personne, distribution) comprenant notamment un plan d'actions et sa mise œuvre. Travail individuel. Production écrite et orale.

Pour les stagiaires issus de la Formation Continue (FC) :

Etude de cas d'entreprise ou mise en situation comprenant les principales dimensions d'un projet (mobilisation de ressources, planning, tableaux de bord, etc.) et ses modalités de suivi. Travail individuel et/ou collectif. Production écrite et/ou orale.

RNCP17824BC05 — Manager les ressources humaines et les équipes

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Gestion des RH

Animer des réunions de travail en favorisant la participation de tous et en recherchant des solutions face aux problèmes rencontrés

Conduire des entretiens individuels d'appréciation ou d'évaluation

Gérer les interrelations en trouvant des solutions adaptées face aux situations conflictuelles

Conseiller ses collaborateurs sur leur mobilité professionnelle et sur les actions pouvant contribuer à développer leurs compétences

Respecter les règles de base de la législation du travail dans la réalisation de ses missions

Management d'équipe(s)

Fédérer et animer les équipes

Mobiliser les outils de conduite du changement

Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation :

Productions attendues

1/ Mise en situation ou analyse de situation de conduites d'entretiens ou/et de réunions liés à l'activité RH du responsable

- Et
- 2/ Etude de cas d'une situation mobilisant les règles de base du droit du travail pour un responsable
- Et
- 3/ Analyse d'une situation vécue ou observée de fonctionnement d'équipe(s) (en posture formation ou en immersion professionnelle)
- Et
- 4/ Etude de cas d'une situation de conduite du changement
- Travail individuel et/ou collectif. Production écrite et/ou orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les secteurs d'activités sont variés : primaire, secondaire et tertiaire. Les tailles d'entreprises sont également diversifiées : de la PME à la très grosse structure. Elles peuvent être locales, nationales et internationales.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Selon l'entreprise, sa taille, son organisation, sa zone d'implantation et son secteur d'activités, les appellations de la fonction peuvent être les suivantes :

- S'il est responsable d'une unité opérationnelle : responsable d'activité, responsable d'agence, business unit manager, gérant, responsable de magasin, chef de rayon ;
- S'il est responsable d'un projet ou de mission(s) : chef de projet digital, chargé(e) de communication, chargé(e) de e-communication, chargé(e) de web marketing, social media manager, chargé(e) des achats et des approvisionnements ;
- Dans les secteurs et les structures où la relation avec des tiers extérieurs (notamment clientèle et fournisseurs) est très développée, les segmentations des activités peuvent amener le responsable opérationnel d'unité à occuper des postes de commercial, agent commercial, attaché(e) de clientèle, attaché(e) commercial, technico-commercial, chargé(e) d'affaires, chargé(e) de clientèle, chargé(e) de développement commercial, chargé(e) de mission marketing et commercial, chargé(e) de promotion commerciale, chargé(e) de marketing, marketing officer, chargé(e) de relation clientèle, conseiller commercial/sales consultant/sales manager/sales and marketing manager, ingénieur commercial d'affaires, account manager, acheteur.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet.

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 904 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R1X68 — Employés des services commerciaux · tension 3/5 (Modérée) R2X80 — Attachés commerciaux · tension 4/5 (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) R4X91 — Technico-commerciaux · tension 3/5 (Modérée)

Projets de recrutement (BMO 2026)	56 883
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	4 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R1X68 — Employés des services commerciaux R2X80 — Attachés commerciaux R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique R4X91 — Technico-commerciaux

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury est composé de 3 à 5 personnes dont 25% de membres extérieurs à l'organisme représentants du secteur professionnel, 50 % employeurs et 50 % salariés. Ce jury est présidé par le Directeur des programmes de GEM / Directeur adjoint de GEM.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/01/2020

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP13380

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

info@grenoble-em.com ; <https://www.grenoble-em.com/>

Grenoble Ecole de Management

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17824/>