

Mention Management spécialité Création et développement des entreprises patrimoniales

RNCP19046 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	310
Code(s) ROME	M1201, C1204, M1403, M1707, M1701
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/10/2019

Certificateur(s)

Université Panthéon Sorbonne - Paris 1
<http://www.formationpermanente.univ-paris1.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le programme de formation vise à former de jeunes professionnels qui occuperont des fonctions d'encadrement dans les différentes fonctions support d'une entreprise. Il peut s'agir du marketing, de la gestion administrative et financière, ou encore des activités en ressources humaines, en formation ou en expertise et en conseil.

De façon générale, les diplômés sont amenés à préparer des plans d'action, concernant notamment les interventions dans le domaine de la conduite du changement. Celui-ci peut affecter tant les organisations du travail que les relations avec les fournisseurs ou les clients dans le cadre de relations entre entreprises.

Toutes les activités dans lesquelles les jeunes diplômés sont amenés à évoluer mobilisent des savoirs et savoir faire spécifiques en matière de coordination d'activité dans des champs professionnels différents. Cela se rapproche des missions d'un chef de projet qui est amené à travailler en mode transversal tant avec les services internes des entreprises qu'avec ses partenaires extérieurs. Pour toutes ces raisons, une bonne connaissance des aspects techniques et de gestion sont nécessaires mais également des ressources relationnelles importantes pour parvenir à faire travailler un collectif au périmètre variable.

Enfin, les activités d'animation d'équipe dans un contexte hiérarchique ou pas oblige très en amont à piloter la diffusion d'informations pertinentes et à élaborer des procédures permettant à chacun d'apporter sa contribution dans le cadre de fonctions décentralisées.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Conseil et expertise en développement des entreprises patrimoniales :

Analyser l'environnement économique de l'entreprise en tenant compte des enjeux spécifiques de gestion d'une entreprise patrimoniale.

Evaluer les conditions de faisabilité et de réussite des opérations de création et de transmission-reprise d'entreprise patrimoniale (montage juridique et financier, aides...).

Maîtriser le processus de développement d'une entreprise patrimoniale (concevoir un plan de financement ...) en tenant compte des enjeux économiques qui en résultent : rentabilité, emploi, valorisation du patrimoine...

Développer un réseau de contacts avec les principaux acteurs, privés et publics, de la création et reprise d'entreprises patrimoniales, y compris les réseaux de franchise

Gestion des entreprises patrimoniales :

Contribuer à la gestion d'une entreprise, à l'organisation et à la performance de ses différentes fonctions (financière, commerciale, sociale, technique...)

Définir les orientations de la politique de gestion des ressources humaines (promotion, salaires, recrutement...), prévenir et gérer les conflits.

Suivre régulièrement le tableau de bord de l'entreprise dans les différents domaines d'activité et décider des adaptations nécessaires.

Etablir un diagnostic financier.

Apprécier le risque et la rentabilité et les perspectives de développement de l'entreprise.

Conseiller et offrir à l'entreprise les produits financiers (crédits, placements, assurance) les plus adaptés à ses besoins

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs.

Les entreprises patrimoniales (EP), Managed Owned Company, désignent les entreprises où la direction garde le contrôle de la propriété. Cela comprend les entreprises familiales (Family business) mais aussi des entreprises avec d'autres statuts : associés, coopératives ...

Propriété et management sont deux dimensions d'une entité unique alors que ce sont des fonctions distinctes dans la firme classique. Le concept d'EP recouvre cette unicité sans toutefois délimiter l'étude sur la petite entreprise. Il s'étend de la TPE à la moyenne voire la grande entreprise à condition que celle-ci soit toujours « auto-financée » pour l'essentiel, autrement dit que le producteur garde le contrôle de la propriété de l'entreprise. Cette forme d'entreprise se caractérise par un management différent orienté sur la volonté de pérenniser l'entreprise plutôt que de rémunérer le capital.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Conseiller en clientèle entreprise dans les établissements financiers

Chargé d'affaires entreprises et directeur d'agence bancaire

Cadre financier des entreprises patrimoniales

Ingénieur commercial

Manager de réseau

Chargé d'études

Chargé de projet, de développement à l'international

Conseiller en création et reprise d'entreprises

Consultant dans les services aux entreprises patrimoniales

Créateur ou dirigeant d'entreprise.

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 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 022 €

Familles professionnelles (FAP)	L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques · tension 3/5 (Modérée) QAX02 — Experts de la banque · tension 1/5 (Très faible) R1X68 — Employés des services commerciaux · tension 3/5 (Modérée) 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)	27 352
Jugés difficiles à recruter	32 %
Emplois saisonniers	4 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques QAX02 — Experts de la banque R1X68 — Employés des services commerciaux 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 initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Commission d'enseignants et des professionnels

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Commission d'enseignants et des professionnels

COMPOSITION DU JURY — VAE

Commission / Jury de Validation d'Acquis, composé d'une majorité d'enseignants-chercheurs et par des professionnels

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/10/2019
--	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/19046/>