

Diplôme Stratégie et Dirigeants ESSEC & Mannheim

RNCP23732 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310p
Code(s) ROME	M1301, M1302, M1705, M1707, M1205
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

Groupe ESSEC - Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales

<http://www.essec.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat

Le Cadre dirigeant d'une grande entreprise, d'un groupe multinational, d'une holding, directeur d'une PME tournée vers l'international ou directeur régional d'un Groupe ou d'une multinationale, doit avoir une vision globale de celle-ci et un positionnement stratégique dans le management de la structure.

Attentif à l'environnement social, politique et économique dans lequel il se situe, que ce soit au niveau national ou international, il suit les évolutions des marchés et les tendances en émergence, afin d'être en mesure d'anticiper les effets de ceux-ci sur le fonctionnement de sa structure et de prendre, à son niveau de responsabilité, les décisions pertinentes liées à son développement.

Il contribue à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise et les décline dans un plan stratégique dans lequel il détermine les projets à conduire, les moyens à allouer, et les modalités de management des ressources humaines.

Afin de rendre les innovations effectives et de déployer des solutions nouvelles, il pilote la conduite du changement en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, de ses valeurs et de son éthique, tout en anticipant sur les nouveaux défis à relever. Au-delà de son champ d'expertise originel, et afin de collaborer avec l'ensemble des départements de l'entreprise, le manager a une vision globale des différentes fonctions à assurer, que ce soit au niveau financier, marketing, commercial, ressources humaines, production, logistique, et sur les axes de communication à développer.

Selon l'entreprise dans laquelle il intervient, son lieu d'implantation, son secteur d'activités, sa taille et son organisation, le cadre dirigeant d'entreprise peut exercer tout ou partie des domaines d'activités suivants :

La collaboration à la définition des orientations de politique générale en tenant compte de l'environnement national / international de l'organisation

Prise en compte la gouvernance de l'entreprise, sa politique financière, sa stratégie de développement, ses caractéristiques, ses différentes fonctions et son environnement local et international. Il tient également compte des évaluations des résultats atteints au cours des exercices précédents.

L'élaboration de la stratégie internationale de développement

Elaboration de la stratégie de développement à mettre en œuvre via un diagnostic de la situation de l'entreprise au regard de ses projets de changement, et de la prise en compte des évolutions des marchés et des principales tendances pouvant avoir des impacts sur sa croissance.

Le pilotage du changement dans un environnement interculturel

En tenant compte des résistances potentielles au changement et des mécanismes interculturels, pilotage des projets à conduire en déterminant les stratégies opérationnelles à mettre en œuvre, le planning général, les objectifs à atteindre, les moyens à allouer au regard des délais à respecter, et les modalités de suivi et d'évaluation à mettre en place.

Le pilotage des actions de Marketing et de communication

En collaboration avec les différents services de l'entreprise - recherche et développement, production, finance, achat, ressources humaines, systèmes d'informations – élaboration du plan des actions de marketing et de communication nécessaire à la conception, à la production, au lancement et à la promotion des produits et services sur des marchés internationaux.

La gestion financière

En fonction de l'analyse financière de l'entreprise, de ses résultats et des orientations d'investissement, élaboration du business plan de l'unité, en conformité avec les axes stratégiques. Formalisation des recommandations à mener. Répartition de l'allocation des moyens et à l'équilibre entre investissements et niveau de rentabilité.

Le management des ressources humaines

Afin de mener à bien l'ensemble de ses missions, mise en œuvre de la collaboration entre des équipes en mode matriciel et hiérarchique avec une pratique du management interculturel. Structuration des missions à réaliser, détermination des niveaux de responsabilité et d'autonomie dans la conduite des projets, contrôle et évaluation des résultats atteints. Développement des compétences individuelles et collectives des collaborateurs et organisation des modalités de leur professionnalisation.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences ou capacités évaluées

Les compétences suivantes font l'objet d'une évaluation :

- Collaborer à la définition des orientations de politique générale en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et de ses projets de développement en intégrant les enjeux culturels liés aux marchés
- Elaborer la stratégie de développement au regard des évolutions des marchés et des principales tendances pouvant avoir des impacts sur la croissance de l'entreprise
- Piloter les projets de changement en déterminant les stratégies et actions opérationnelles à mettre en œuvre et en intégrant les dimensions interculturelles
- Piloter les actions de Marketing et de communication en collaboration avec les différents services de l'entreprise répartis sur plusieurs sites afin de promouvoir les produits et/ou services de l'entreprise sur l'ensemble des marchés
- Gérer le business plan de son unité, en conformité avec les axes stratégiques définis et en veillant à la répartition des moyens et au rapport investissement/rentabilité
- Manager les ressources humaines en intégrant les modes de travail à distance et le management matriciel et en contribuant au développement des compétences individuelles et collectives de ses collaborateurs et en organisant les modalités de leur professionnalisation

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteurs d'activités :

Les titulaires du titre visé Grade de Master Diplôme Stratégie et Dirigeants ESSEC & Mannheim exercent leurs fonctions au sein de grands groupes internationaux ou de PME PMI de taille importante opérant principalement dans les secteurs :

- Des services aux entreprises
- De l'industrie
- Du commerce et de la distribution
- Des NTIC

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Types d'emplois accessibles :

Dirigeant d'entreprise - Directeur adjoint - Directeur d'unités opérationnelles - Directeur régional - Directeur marketing - Directeur commercial - Directeur des ventes - Directeur administratif et financier - Secrétaire général - Cadre de gestion - Consultant Management

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 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 837 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · 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)	46 285
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents 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, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

1. Président du jury, enseignant chercheur nommé par le Recteur d'académie 2. Vice-président (en cas d'empêchement du Président du jury) 3. Représentant du recteur d'académie 4. Professeur ESSEC 5. Directeur des études

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Possible pour partie par VES ou VAP

COMPOSITION DU JURY — VAE

60% d'enseignants - chercheurs

40% de professionnels ayant une activité principale autre que l'enseignement et compétentes pour apprécier la

nature des acquis, dont la validation est sollicitée, avec une parité employeur /salarié et homme /femme.
Les membres du jury sont nommés par le chef de l'établissement : directeur d'école.

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP28687

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23732/>