

Dirigeant d'entreprise

RNCP23900 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1301, M1302, M1402, K1401, K1404
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	17/04/2022

Certificateur(s)

CEPI MANAGEMENT · SIRET : 43433186400018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALPIS	42448026700030	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

La fonction de dirigeant est au cœur de la modernisation et du développement des organisations. Il a pour mission de définir et d'adapter et de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise ou de la structure dont il a la charge. Favorisant ainsi la pérennité et la croissance de la structure concernée (publique, privée ou associative).

3 dimensions essentielles de la fonction :

Définition de la stratégie :

Il analyse l'environnement (externe) : il doit prendre en compte la réalité de l'environnement concurrentiel, économique et social et anticiper ses évolutions. Il identifie les opportunités et les menaces

Il évalue les ressources (interne) : il évalue les forces et les faiblesses de l'organisation mais aussi les marges de manœuvre / potentialités

Il détermine et défend des orientations stratégiques : il expose son diagnostic, propose des orientations stratégiques au Conseil d'Administration ou de Surveillance qui les valide.

Il définit et structure un plan stratégique : il définit l'ensemble des ajustements et des ressources nécessaires (financières, humaines et techniques) et planifie les grandes étapes dans le temps

Management général de l'organisation

Mettre en place un système de reporting : il valide et met en place un système de remontée d'informations cohérent

Conduire le changement et déployer le plan stratégique : il impulse des méthodes de travail en donnant du sens aux actions à mener, il décline les étapes de réalisation et mobilise efficacement les énergies

Animer les équipes : il fédère les collaborateurs à tous niveaux, fait évoluer les compétences

Communiquer en interne et externe : il informe sur le projet de la structure en permanence et explique les éventuelles inflexions

Contrôle et pilotage de performance

Suivre des tableaux de bord et indicateurs : il valide et fait mettre en place des indicateurs pertinents permettant de mesure, d'évaluer et analyser des écarts par rapport aux prévisions

Procéder aux actions correctives et ajustements : il s'assure que les actions collectives et individuelles sont en convergence avec le projet stratégiques, infléchit et fait rectifier si nécessaire

C'est un véritable chef d'orchestre qui :

- Maîtrise les outils d'analyse stratégique
- Est doté de capacité d'anticipation
- Montre des qualités humaines qui lui permettent de convaincre et de fédérer

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

- Identifier les opportunités et les menaces d'un secteur d'activité
- Evaluer des tendances à moyen et long terme ainsi que les risques de ce secteur d'activité
- Caractériser les enjeux et les facteurs clefs de réussite sur les marchés
- Rédiger des conclusions cohérentes
- Réaliser un diagnostic structuré des forces et des faiblesses de l'entreprise
- Distinguer et justifier les potentiels de l'entreprise ainsi que les marges de manœuvres
- Rédiger un diagnostic global
- Formuler lisiblement des scénarios possibles cohérents
- Exposer la solution retenue et anticiper les risques en matière de réalisation (volet offensif et volet défensif)
- Construire une organisation adaptée pour déployer le projet d'entreprise retenu en s'appuyant sur un management adapté
- Définir des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie
- Séquencer et élaborer l'échéancier des différentes étapes du plan stratégique
- Fixer des règles de gouvernance entre Conseil d'administration ou de surveillance et la direction générale
- Mettre en place des indicateurs chiffrés et des rapports d'activités générales (reporting)
- Décomposer le plan stratégique en objectifs généraux
- Identifier, analyser et lever les freins aux changements proposés
- Donner du sens à l'action collective en s'appuyant sur un leadership adapté
- En s'appuyant sur le comité de direction, décomposer les objectifs généraux en objectifs opérationnels
- S'assurer de la participation de chacun aux objectifs communs, notamment par l'information, la communication et un management adapté
- Mettre en place des outils d'évaluation de compétences et de plan de progrès
- Assurer une mission de communication permanente avec les parties prenantes internes et externes concernées
- Maintenir un contact adapté avec les collaborateurs de l'entreprise
- Animer et faire vivre le système d'indicateurs de pilotage adapté pour diagnostiquer, suivre et contrôler les écarts avec les attendus et analyser les écarts
- Focaliser l'énergie collective sur l'action
- S'assurer que les écarts de performance sont corrigés
- Dynamiser des actions de progrès

Blocs de compétences

RNCP23900BC01 — Poser un diagnostic stratégique

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Le participant pose un diagnostic global de l'organisation dans un cadre méthodologique clair, il établit une synthèse ou une problématique

et rédige un cahier de charges.

Modalités d'évaluation :

A partir d'études de cas, de situations professionnelles réelles, de rapport qu'il a produit, le participant démontre sa capacité à maîtriser des outils d'analyse et rédiger un diagnostic construit et cohérent en évaluant les risques.

RNCP23900BC02 — Faire des choix stratégiques

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

En réponse à une problématique, le participant analyse et propose des orientations stratégiques possibles, il définit un ou deux scénarios, valide leur cohérence et pose les conditions de leur mise en œuvre.

Modalités d'évaluation :

Sur une base documentaire, le candidat est évalué sur ses capacités à proposer et valider des choix d'orientation en lien avec la problématique de l'entreprise. L'évaluation porte sur l'appropriation des méthodes, la pertinence des éléments de réponse, la crédibilité des propositions.

RNCP23900BC03 — Conduire le changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Le participant adapte l'organisation, définit de nouvelles règles du jeu et de pilotage combinant des processus et des flux. Il met en œuvre les moyens humains pour faire aboutir le projet en termes de leadership, de communication, de culture, de compétences.

Modalités d'évaluation :

A partir de rapports et documents supports, le participant démontre sa capacité à produire des programmes de déploiement et des plans d'actions ainsi que les ressources à allouer. Il maîtrise le management de projet, les outils de communication et de négociation pour convaincre, impliquer et mobiliser l'ensemble de ses collaborateurs.

RNCP23900BC04 — Contrôler et piloter la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Le participant est appelé à confirmer sa capacité à mettre en place un système d'indicateurs et de tableaux de bord, à les faire vivre et créer une dynamique collective axée sur la performance et la résolution de problèmes. Il entretient et rythme un système de pilotage

impliquant toute l'organisation.

Modalités d'évaluation :

Sous forme d'études de cas, de situations professionnelles réelles, de rapport qu'il produit, le participant démontre sa capacité à

intégrer la dimension technique du pilotage et du contrôle par la mesure et les indicateurs mais aussi humaine impliquant l'ensemble de ses équipes.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Entreprises commerciales ou industrielles
- Entreprises de prestations de services
- établissements publics ou para publics
- associations

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Dirigeant d'entreprise privée
- Directeur général, directeur général adjoint
- Directeur d'établissement public ou para public
- Directeur d'association

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 869 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	14 481
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	5 %
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 L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

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, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

- 4 personnes extérieures en poste de dirigeant et représentant le monde professionnel (parité H/F)
- 1 représentant du CEPI Management

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 17/04/2022

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37822

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

CEPI Management

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23900/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation 6

Parcours menés à terme 6

Taux d'achèvement	100 %
Période	03/2022 – 12/2022

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	32
Montant total engagé	138 445 €
Coût moyen par dossier	4 326 €
Durée moyenne	52 h
Période	02/2020 – 03/2022
France compétences	61 %
Régions	22 %
Reste à charge titulaire	10 %
France Travail	7 %
Entreprise	1 %

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