

Manager d'une unité stratégique (MS)

RNCP24868 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Code(s) ROME	M1301, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	03/12/2020

Certificateur(s)

CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE DE REGION PARIS ILE DE FRANCE - SERVICES CENTRAUX DG
· SIRET : 13001727000013

<http://www.cci-paris-idf.fr/>

Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France (CCI Paris Ile-de-France) - Groupe HEC

<http://www.hec.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire réalise les activités suivantes:

Elaborer et mettre en œuvre la stratégie d'une entité économique

Piloter l'activité opérationnelle d'une unité stratégique

Manager les hommes et les équipes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les titulaires sont capables de:

Maîtriser les principaux outils de diagnostic et d'analyse stratégique (PESTEL, SWOT, ...) afin de formaliser la stratégie.

Concevoir le business plan en prenant en compte toutes les variables de l'environnement (Politiques, légal, économiques, budgétaires, sociales, analyse des marchés...) dans lequel l'unité est plongée

Comprendre les évolutions porteuses d'innovation dans le secteur d'activité visée

Maîtriser l'analyse des risques liés au choix des options stratégiques possibles pour l'unité

Fédérer des équipes de haut niveau hiérarchiques responsables de fonctions (marketing, finances, ..) ou de sous unités

Comprendre le rôle et les enjeux des individus dans l'organisation pour prendre des décisions.

Maîtriser l'état de l'art des systèmes et des outils de pilotage (OVAR, BSC, VAN, ROI, EVA, budgets, tableaux de bords, mesure des écarts...) pour mesurer et manager la performance d'une unité stratégique.

Expliciter les mérites de toutes les formes d'organisation permettant de coordonner des opérations et des projets de développement de l'unité.

Piloter le changement afin d'optimiser les ressources et les moyens

Maîtriser toutes les facettes de la communication institutionnelle afin de dialoguer et négocier dans les meilleurs termes quelle que soit la situation.

Maîtriser l'anglais de manière à pouvoir conclure une négociation, animer des réunions à haut niveau hiérarchique avec des homologues étrangers

Maîtriser les principes du droit du travail les rôles et attributions des instances collectives de représentation des salariés afin d'optimiser la gestion des ressources humaines.

Maîtriser la gestion prévisionnelle des emplois et compétences afin de motiver et optimiser la gestion des ressources humaines.

Gérer les enjeux culturels et éthiques du management des hommes et des organisations afin de comprendre les différences de chaque membre de l'unité.

Utiliser de manière pertinente tous les outils de la médiation pour gérer et arbitrer les conflits.

Blocs de compétences

RNCP24868BC01 — Management de petites ou moyennes structures BADGE / CESA MUST

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Compétences évaluées en Anglais et en Français

- Compétence 1 :
 - Maîtriser les principaux outils de diagnostic et d'analyse stratégique (PESTEL, SWOT, ...) afin de formaliser la stratégie.
- Compétence 2 :
 - Concevoir le business plan en prenant en compte toutes les variables de l'environnement (Politiques, légal, économiques, budgétaires, sociales, analyse des marchés...) dans lequel l'unité est plongée
- Compétence 3 :
 - Maîtriser l'état de l'art des systèmes et des outils de pilotage (OVAR, BSC, VAN, ROI, EVA, budgets, tableaux de bords, mesure des écarts...) pour mesurer et manager la performance d'une unité stratégique.
- Compétence 4 :
 - Gérer les enjeux culturels et éthiques du management des hommes et des organisations afin de comprendre les différences de chaque membre de l'unité.

Modalité d'évaluation :

Travail de groupe autour d'un cas réel d'entreprise.

Des groupes de 3 à 5 élèves sont constitués, chaque groupe est assimilé au comité de direction d'une entreprise.

La situation professionnelle est recrée au plus près de la réalité de fonctionnement d'un comité de Direction par attribution d'un rôle à chaque apprenant conformément à l'organigramme réel de l'entreprise.

L'évaluation collective est réalisée sous forte contrainte de temps (4 à 12 heures selon les cas) et force les apprenants à prendre des décisions sous stress.

Les décisions, propositions et recommandations de chaque groupe sont présentées devant un jury formé de professionnels le plus souvent membres d'un comité de Direction

Chaque apprenant doit présenter une partie du travail réalisé par le groupe

Modalités d'évaluation compétence 2 et 3

Cas réel d'entreprise n°1 – portant sur :

- Diagnostic et choix stratégique
- Innovation et risques associés
- Construction d'un business plan

Cas réel d'entreprise n°2 – portant sur :

- Maximisation de la création de valeur au niveau d'une Business Unit
- Tableaux de bord
- Outils de pilotage

Evaluation basée sur une présentation orale par groupe de 3 à 5 élèves en anglais et sur base d'un rendu écrit pour le groupe

Modalités d'évaluation compétence 4

Travail de groupe autour d'un cas simulé d'entreprise.

Jeu collectif de simulation de gestion qui met en œuvre l'expression des différentes compétences sous forte contrainte de temps.

Tous les grands défis auxquels doit faire face une entreprise internationale ainsi que les difficultés liées au travail en équipe sont simulés par le logiciel.

Les participants sont mis en situation de Comité de Direction en groupe de 3 à 5.

Les décisions sont prises sous stress, l'algorithme du logiciel détermine le degré de pertinence des décisions prises par chaque groupe.

Attestation :

Ce bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ces postes existent dans tous les grands groupes, les grandes entreprises et les PME/PMI, de tous les secteurs d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant d'entreprise, Directeur général, Directeur d'une « business unit », Directeur d'un centre profit...

RÈGLEMENTATIONS 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).

Projets de recrutement (BMO 2026)	495
Jugés difficiles à recruter	34 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	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

Le jury est composé pour moitié de salariés et pour moitié d'employeurs

Nombre de personnes composant le jury : 5 personnes

Président du jury (ci-dessus)

Directeur des programmes diplômants ou Directeur Associé des Executive Masters

Directeur Académique du programme

Deux professionnels, titulaires de la certification

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	03/12/2020
-------------------------------------	------------

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38435

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/24868/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	45 818 €
Coût moyen par dossier	3 524 €
Durée moyenne	76 h
Période	06/2020 – 09/2021
France compétences	70 %
Entreprise	30 %
Reste à charge titulaire	0 %

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