

Manager en stratégie et développement

RNCP27049 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Code(s) ROME	M1302, M1402, M1707, H1102
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/10/2020

Certificateur(s)

ISEE - Y - NOV

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Exerçant une fonction clé dans le développement de l'entreprise, le/la manager en stratégie et développement est intégré au comité de direction, collabore à la définition des grandes orientations stratégiques et pilote la mise en œuvre des projets relevant de certains de ces choix, que ceux-ci relèvent du champ financier, des dimensions commerciales et marketing, ou de la politique de gestion des ressources.

Situé à l'interface entre développement stratégique et gestion opérationnelle, il/elle a pour mission de pérenniser l'activité de l'entreprise, notamment dans le cadre de la recherche de nouvelles sources de croissances et dans la conduite des projets opérationnels qui contribueront au bon fonctionnement de l'entreprise et de son organisation.

Selon les secteurs et les lieux où ils/elles exercent, les managers en stratégie et développement mobilisent leurs compétences dans l'exercice de tout ou partie des domaines d'activités suivants :

- La détection des opportunités de croissance et de développement d'une entreprise ou d'un produit
- L'élaboration de la stratégie d'entreprise et la définition des projets opérationnels à conduire
- Le développement de la stratégie financière
- La conduite du changement
- La stratégie de développement commerciale
- Le management des équipes et partenaires associés à la réalisation d'un projet

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées:

- Détecter les opportunités de croissance qui contribueront à l'élaboration stratégique de développement de l'entreprise
- Collaborer à la définition de la stratégie de l'entreprise et des projets d'actions à conduire
- Formaliser la stratégie financière en vérifiant la cohérence entre plan d'entreprise et objectifs chiffrés et en élaborant le business plan et le business model
- Structurer et accompagner la mise en œuvre de nouvelles procédures organisationnelles qui contribueront à améliorer qualitativement et quantitativement le fonctionnement de l'entreprise
- Concevoir la stratégie commerciale et le plan marketing, en assurant le suivi et l'adaptation de ceux-ci au regard des résultats obtenus
- Manager la contribution des différents acteurs impliqués dans la conduite de ceux-ci, qu'ils soient internes ou externes à son entreprise.

Blocs de compétences

RNCP27049BC01 — Définir et piloter des projets de développement et/ou de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Élaboration de propositions de projets de développement et/ou de transformation

- Analyse et diagnostic du fonctionnement de l'entreprise
- Sélection des axes de développement stratégique
- Élaboration d'un argumentaire basé sur les axes stratégiques

Elaboration et suivi de plan d'actions opérationnels

- Élaboration et mise en œuvre de plans d'actions
- Suivi des plans d'actions
- Évaluation du respect des délais, du budget et de l'atteinte des objectifs.

Evaluation :

Il est demandé aux candidats, dans le cadre d'une mise en situation professionnelle en mode projet, de réaliser un diagnostic d'entreprise puis de faire une présentation argumentée des axes de développement stratégique, à la suite de quoi ils seront chargés d'élaborer et de définir un plan d'action en rapport avec l'axe de développement sélectionné par le tuteur. Le candidat devra également définir les modalités de reporting ainsi que le budget alloué.

Le candidat/e à l'issue de la validation de ce bloc de compétences se verra délivrer un certificat des compétences attestées sur la base des modalités d'évaluation ci-dessus.

RNCP27049BC02 — Manager des équipes projets internes et/ou externes

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Sélection des acteurs projets

- Définition et validation de la mission et des objectifs
- Identification des compétences nécessaires et des professionnels associés
- Formalisation d'un plan de recrutement
- Identification de prestataires et négociation des prestations

Evaluation :

Il est demandé aux candidats de réaliser un cas pratique. A partir d'un ensemble documentaire, les candidats doivent produire :

- Un plan de recrutement.

Descriptif :

Pilotage des acteurs projets

- Élaboration et mise en œuvre d'outils de suivi et de pilotage des activités
- Répartition de la charge de travail
- Gestion des problèmes humains
- Évaluation des résultats individuels et collectifs
- Animation de comités de pilotages et de revues de projets

Evaluation :

Sous la forme d'un

jeu de rôle et dans le cadre d'un travail d'équipe, les candidats reconstitueront plusieurs réunions de travail/pilotage.

Les rôles et les sujets sont attribués par la direction pédagogie. Les reconstitutions sont débriefées devant le groupe.

Le candidat/e à l'issue de la validation de ce bloc de compétences se verra délivrer un certificat des compétences attestées sur la base des modalités d'évaluation ci-dessus.

RNCP27049BC03 — Conduire le changement.

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Élaboration d'un dispositif de déploiement de la conduite du changement

- Diagnostic du fonctionnement global de l'entreprise
- Sélection des solutions d'accompagnement des processus de changement
- Définition de la politique sociale et salariale

- Structuration des procédures de gestion (organisation, information, RH)
- Suivi et évaluation de l'activité

Évaluation :

Il est demandé aux candidats de réaliser une étude de cas réel à partir d'un ensemble documentaire. Les productions demandées aux candidats sont :

- un diagnostic de fonctionnement de l'entreprise
- identifier une problématique et formaliser une solution à apporter
- la structuration d'une procédure organisationnelle ou administrative
- un plan de recrutement

Le candidat/e à l'issue de la validation de ce bloc de compétences se verra délivrer un certificat des compétences attestées sur la base des modalités d'évaluation ci-dessus.

RNCP27049BC04 — Élaborer la stratégie de développement commercial

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Collecte et analyse des informations stratégiques

- Recueil et exploitation des études de marché commandées
- Définition du positionnement de l'entreprise
- Proposition d'une stratégie commerciale et validation auprès de la direction générale

Construction des actions commerciales

- Élaboration du plan marketing et du plan média
- Sélection et pilotage des prestataires.
- Analyse des résultats de l'activité commerciale

Évaluation :

Il est demandé aux candidats de réaliser une étude de cas réel à partir d'un ensemble documentaire. Les productions demandées aux candidats sont :

- Stratégie commerciale et plan marketing
- Choix d'une agence de communication pour la réalisation de la campagne
- Définition des ajustements à apporter au plan stratégique

Le candidat/e à l'issue de la validation de ce bloc de compétences se verra délivrer un certificat des compétences attestées sur la base des modalités d'évaluation ci-dessus.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La diversification des entreprises et des départements dans lesquels il évolue, peut amener le manager en stratégie et développement à travailler dans tout type de secteur, public, semi-public, ou privé, comme :

- les PME et PMI, au sein des départements stratégie, financier, commercial et marketing, ou encore recherches et développement ;
- les entreprises de plus de 500 salariés, que ce soit dans le secteur industriel, pharmaceutique, ou encore dans le tertiaire ;
- les starts-up, ou toute jeune structure en début d'activité ;
- les cabinets de conseils et de développement, dans le cadre de coaching en entreprise.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur / Directrice de PME PMI; Directeur / Directrice adjoint de PME/PMI ; Responsable de Petite ou Moyenne Entreprise; Directeur / Directrice ou Responsable du développement commercial et marketing; Directeur / Directrice commerciale; Responsable commercial; Responsable d'agence commerciale ; Ingénieur/eCommercial; Business developer, Ingénieur/e d'affaires, Responsable d'affaires; Chargé / Chargée d'affaires; Ingénieur/e conseil en management en organisation ; Responsable de la gestion et l'organisation administrative des projets; Chef/fe de projet/ pilotage de projets d'affaires; Responsable service marketing, communication; Chef/fe de projet marketing, communication; Analyste/consultant/e.

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 928 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · 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)	54 530
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 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

1 président

2 membres internes

1 membre extérieur employeur

1 membre extérieur employé

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/10/2020

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP22123

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP29439

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.isee.fr

infos@isee.fr

<http://www.isee.fr>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27049/>