

Directeur(trice) exécutif(ve)

RNCP27376 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	313, 310p
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1302, M1301
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/08/2022

Certificateur(s)

ASSOCIATION GROUPE ESSEC · SIRET : 77566395800046

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Membre du Comité exécutif ou de Direction, le Directeur exécutif contribue à la définition de la politique de l'entreprise ou de la business unit, aux grandes orientations de son développement et aux choix de gestion principaux. Il tient compte de ces dimensions dans l'élaboration de la stratégie à conduire sur son secteur de responsabilité ou pour l'entreprise dans son ensemble. En cela il définit les objectifs et les moyens pour les atteindre. Il pilote ensuite la mise en œuvre des projets en veillant à leur bon déroulement, afin d'ajuster les actions au regard des résultats obtenus et des objectifs définis.

Contribuant à la valeur de l'entreprise, il vise à optimiser l'organisation de son secteur ou de l'entreprise dans son ensemble, afin d'accroître sa performance et de contribuer à améliorer son chiffre d'affaires, tout en veillant à la qualité de l'implication de ses collaborateurs.

Représentant de son entreprise vis-à-vis de l'extérieur, il s'inscrit dans sa politique de communication stratégique qu'il contribue à élaborer, notamment vis-à-vis de ses partenaires et investisseurs et de ses clients.

Le Directeur exécutif manage une équipe auprès de laquelle il exerce un rôle de leader.

La mission du Directeur exécutif s'articule autour de 5 grands pôles d'activités principaux :

- Elaboration de la stratégie de développement et d'innovation
- Pilotage de la mise en œuvre de la stratégie
- Pilotage de la performance
- Communication stratégique
- Management, motivation des équipes et leadership

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le (la) titulaire est capable de :

- Analyser les ressources et moyens de l'entreprise
- Analyser le positionnement de l'entreprise dans son environnement économique, social et concurrentiel
- Analyser la concurrence et son positionnement dans son secteur d'activité
- Identifier et réaliser des benchmarks
- Tirer les enseignements des benchmarks réalisés
- Déterminer les grands axes stratégiques (objectifs visés et moyens) à mettre en œuvre à court et moyen terme
- Proposer des scénarios d'évolution future en définissant la planification stratégique, scénarios cibles, puis scénarios réalistes, puis étapes de développement

- Décliner les orientations opérationnelles du plan stratégique dans son secteur de responsabilité
- Sélectionner les projets à conduire dans un esprit d'innovation
- Déterminer pour chaque projet : les objectifs, le planning des actions à mettre en œuvre, les moyens et ressources alloués, les critères qualité à respecter, les compétences à mobiliser
- Piloter la mise en place des outils de suivi et d'évaluation (tableaux de bord avec indicateurs de suivi des résultats atteints)
- Détecter les facteurs à l'origine des surcoûts ou de non qualité du fonctionnement de l'unité
- Faire des propositions pour rationaliser les processus internes et améliorer les systèmes d'information les supportant en respectant les objectifs de valeur visés et les engagements sociétaux
- Proposer des pistes pour réaliser des gains en termes de coûts, de délais, de qualité, de flexibilité, de productivité, d'amélioration des conditions de travail
- Evaluer les risques potentiels que celles-ci peuvent générer
- Identifier les avancées technologiques susceptibles d'améliorer la gestion de l'entreprise ou de transformer son offre de produits et services
- Décider des choix d'investissement
- Mettre en place de nouveaux modèles de fonctionnement
- Déterminer les modalités et les indicateurs de suivi et d'évaluation de ces modèles
- Elaborer la stratégie de communication à conduire par son unité
- Sélectionner les actions de communication à privilégier au regard des missions à conduire
- Communiquer de façon claire et convaincante
- Emporter l'adhésion de ses interlocuteurs
- Conduire des négociations
- Structurer l'organisation de travail
- Répartir les missions entre chacun de ses collaborateurs
- Préciser le niveau de délégation et de responsabilité de chacun
- Mettre en œuvre un mode de management adapté au niveau de responsabilité, d'autonomie et de compétences de ses collaborateurs
- Accompagner individuellement ou collectivement les membres de son équipe
- Apporter une aide méthodologique à ses collaborateurs

Blocs de compétences

RNCP27376BC01 — Elaboration de la stratégie de développement et d'innovation

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Analyser les ressources et moyens de l'entreprise

Analyser le positionnement de l'entreprise dans son environnement économique, social et concurrentiel

Analyser la concurrence et son positionnement dans son secteur d'activité

Identifier et réaliser des benchmarks

Tirer les enseignements des benchmarks réalisés

Déterminer les grands axes stratégiques (objectifs visés et moyens) à mettre en œuvre à court et moyen terme

Proposer des scénarios d'évolution future en définissant la planification stratégique, scénarios cibles, puis scénarios réalistes, puis étapes de développement

Modalités d'évaluation

La définition d'une stratégie d'entreprise

La réalisation d'un business plan

RNCP27376BC02 — Communication stratégique

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Elaborer la stratégie de communication à conduire par son unité

Sélectionner les actions de communication à privilégier au regard des missions à conduire

Communiquer de façon claire et convaincante

Emporter l'adhésion de ses interlocuteurs

Conduire des négociations

Modalités d'évaluation

Une communication orale en public présentant une situation typique de l'environnement de travail

La présentation à l'oral d'un projet présentant la situation et la problématique d'une entreprise avec production de recommandations

La conduite d'un entretien de négociation

RNCP27376BC03 — Pilotage de la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Détecter les facteurs à l'origine des surcoûts ou de non qualité du fonctionnement de l'unité

Faire des propositions pour rationaliser les processus internes et améliorer les systèmes d'information les supportant en respectant les objectifs de valeur visés et les engagements sociétaux

Proposer des pistes pour réaliser des gains en termes de coûts, de délais, de qualité, de flexibilité, de productivité, d'amélioration des conditions de travail

Evaluer les risques potentiels que celles-ci peuvent générer

Identifier les avancées technologiques susceptibles d'améliorer la gestion de l'entreprise ou de transformer son offre de produits et services

Décider des choix d'investissement

Mettre en place de nouveaux modèles de fonctionnement

Déterminer les modalités et les indicateurs de suivi et d'évaluation de ces modèles

Modalités d'évaluation

La production d'une analyse économique d'une unité assortie de recommandations

La préparation d'un projet destiné au PDG portant sur l'évolution de l'entreprise, sa stratégie et sa gouvernance

La réalisation de l'analyse du contexte général d'une entreprise assortie du diagnostic du système de pilotage et de propositions de solutions

RNCP27376BC04 — Pilotage de la mise en œuvre de la stratégie

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Décliner les orientations opérationnelles du plan stratégique dans son secteur de responsabilité

Sélectionner les projets à conduire dans un esprit d'innovation

Déterminer pour chaque projet : les objectifs, le planning des actions à mettre en œuvre, les moyens et ressources alloués, les critères qualité à respecter, les compétences à mobiliser

Piloter la mise en place des outils de suivi et d'évaluation (tableaux de bord avec indicateurs de suivi des résultats atteints)

Modalités d'évaluation

La présentation des modalités de mise en œuvre opérationnelle, planification et contrôle de la stratégie de développement et d'innovation

La réalisation du plan de développement d'une entreprise sur 5 ans avec présentation d'un business model

RNCP27376BC05 — Management, motivation des équipes et leadership

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif

Structurer l'organisation de travail

Répartir les missions entre chacun de ses collaborateurs

Préciser le niveau de délégation et de responsabilité de chacun

Mettre en œuvre un mode de management adapté au niveau de responsabilité, d'autonomie et de compétences de ses collaborateurs

Accompagner individuellement ou collectivement les membres de son équipe

Apporter une aide méthodologique à ses collaborateurs

Modalités d'évaluation

Mise en situation collective autour d'un projet concret à réaliser

L'analyse d'une situation de management

La gestion d'une situation de changement

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Directeur exécutif exerce son activité au sein de structures de toutes tailles et de tous types :

- entreprises privées de taille moyenne ou importante : PME/PMI,
- grandes entreprises,
- groupes internationaux,
- entreprises en nom propre,
- entreprises coopératives,

dans des secteurs d'activité variés (liste non exhaustive) :

- agro-alimentaire- secteur de la finance, de l'assurance ou de la banque- conseil- informatique et télécoms- médias, publicité et communication- industrie manufacturière,- secteur des services- distribution...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Type emplois accessibles

Directeur général, Directeur marketing, Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier, Directeur financier, Directeur de projet, Directeur commercial, Directeur communication, Entrepreneur, Directeur de grandes unités opérationnelles, Directeur de la stratégie, Secrétaire Général, Directeur du digital, Directeur de l'innovation, Directeur des systèmes d'information, Directeur supply chain, Directeur juridique.

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).

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, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- 2 professionnels en activité du domaine concerné
- 2 représentants de l'ESSEC

COMPOSITION DU JURY — VAE

- 2 professionnels en activité du domaine concerné, 1 représentant employeur, 1 représentant salariés
- 2 représentants de l'ESSEC

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	07/08/2022
-------------------------------------	------------

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP12692

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36747

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

+ 33 1 46 92 49 00

ESSEC, Grande Ecole

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27376/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	22
Parcours menés à terme	35
Taux d'achèvement	159 %
Période	02/2022 – 11/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	83
Montant total engagé	543 233 €
Coût moyen par dossier	6 545 €
Durée moyenne	297 h
Période	04/2020 – 06/2022
France compétences	45 %
OPCO	33 %
Entreprise	23 %

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