

Responsable de business unit

RNCP30330 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310p
Code(s) ROME	M1302, H2502, D1406, H1102, M1704
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	08/02/2021

Certificateur(s)

INSTITUT FRANCAIS DE GESTION · SIRET : 43219776200185

Institut français de gestion (IFG)

<http://www.groupe-ifg.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Déclinant la stratégie de l'entreprise dans son unité, il assure, au niveau de son centre de responsabilité, les 4 grandes activités de management : les activités de planification, d'organisation, de direction/motivation et de contrôle. Le manager opérationnel décline les objectifs généraux au niveau de son unité et élabore des plans d'actions pour coordonner les différentes activités. Il détermine ensuite les besoins (humains et financiers), les moyens d'action et les personnes responsables des différentes tâches à accomplir. Il dirige et motive les différentes parties prenantes avec lesquelles il communique. Il s'assure, enfin, de la réalisation des objectifs et met en place le cas échéant des plans d'actions correctifs.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Capacités attestées

Comprendre l'environnement de l'entreprise, ses choix stratégiques, et savoir en mesurer les impacts sur l'unité : en collectant et analysant les informations stratégiques :

- analyser l'environnement externe de son entreprise
 - identifier les leviers et les freins de l'entreprise
 - relier ses objectifs de manager opérationnel aux principaux objectifs stratégiques de l'entreprise
- en organisant son propre système d'information et son dispositif de veille
- être capable d'avoir une lecture objective des informations et des événements, en sachant dépasser ses propres filtres cognitifs
 - maintenir constamment son niveau d'information sur les variables d'environnement et les bonnes pratiques susceptibles d'impacter son unité
 - tenir un discours simple et motivant sur l'environnement, les priorités de l'entreprise et celles de l'unité afin de convaincre ses équipes de la cohérence des initiatives et de canaliser leurs efforts vers l'essentiel

Conduire le diagnostic complet de son activité, identifier les principales actions de progrès à mettre en œuvre et en assurer le pilotage :

en établissant un diagnostic et en prenant les décisions d'action

- évaluer les capacités et limites de son unité par rapport aux enjeux identifiés, d'en synthétiser la problématique principale et les problématiques secondaires, et d'isoler les axes de progrès essentiels
- élaborer plusieurs types de réponses possibles à la problématique, évaluer leur faisabilité et leurs impacts, et

effectuer le choix le plus adapté

- mettre en place un système d'objectifs, des fiches d'action et un tableau de bord « plan de progrès »

en mettant en œuvre et en animant un système de pilotage :

- participer à l'élaboration d'un processus transverse, en tant qu'acteur ou organisateur
- mettre en place une méthode d'animation des plans d'action permettant un maximum de réactivité dans les équipes.
- présenter un bilan d'action, en construire le diagnostic avec les équipes et définir les ajustements nécessaires

Mettre en œuvre les plans d'action à l'aide de ses ressources propres et de celle des autres acteurs de l'entreprise (Drh, direction financière, logistique), et développer une « stratégie d'alliance » :

en apprenant à conduire son action au sein d'un système

- identifier les principaux processus existants pour lesquels l'unité est partie prenante, leur performance au regard des facteurs clés de succès de l'entreprise et la nature de la contribution de l'unité
- savoir dans quelles conditions un modèle économique peut perdurer ou se modifier sensiblement
- mener une négociation avec une autre unité dans une logique « gagnant/gagnant »

en s'intégrant dans les évolutions du système :

- comprendre les jeux d'acteurs, identifier sa propre capacité de régulation et participer aux projets globaux de changement
- être capable d'anticiper les évolutions, de s'y préparer et de sensibiliser ses équipes

Stimuler la montée en compétence de son équipe tant au sein du périmètre de l'unité que dans le cadre de projets transverse de l'entreprise :

en manquant la montée en compétences

- identifier le niveau réel d'interaction au sein de l'équipe et entre l'équipe et le système, afin de faire grandir son autonomie et sa force de proposition dans le système
- apprécier et stimuler le développement du potentiel des personnes
- mettre en œuvre dans la pratique quotidienne les leviers adaptés aux caractéristiques de ses principaux collaborateurs sur la base d'un travail de modélisation

en développant son leadership

- mettre en œuvre une démarche continue de feedback en contexte collectif orienté vers la résolution de problème
- communiquer en prenant en compte les caractéristiques de son interlocuteur et en construisant un argumentaire
- mobiliser les ressources nécessaires pour assurer son développement personnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de manager opérationnel est présent dans les entreprises de toutes tailles et dans tous les secteurs d'activités.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les titulaires peuvent prétendre à des postes de responsable d'unité de production, de services fonctionnels, d'équipes commerciales, de chef de projets, ou de chargé d'affaires.

Les points communs de ces différents postes étant

- une responsabilité globale (technique, financière, relative aux ressources humaines, marketing, ou commerciale).
- une ou plusieurs relations hiérarchiques
- un rôle d'interface avec d'autres unités
- un rôle de management opérationnel

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).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 909 €
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · tension 5/5 (Très élevée) H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée) R1X68 — Employés des services commerciaux · 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)	53 322
Jugés difficiles à recruter	39 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R1X68 — Employés des services commerciaux 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 continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé de 35% de représentant de l'organisme (dont le directeur du programme) et de 66% de membres extérieurs (professionnels en entreprise)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 08/02/2021

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30330/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	46
Montant total engagé	102 860 €
Coût moyen par dossier	2 236 €
Durée moyenne	69 h
Période	01/2020 – 01/2021
France compétences	80 %
Entreprise	16 %
Reste à charge titulaire	4 %

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