

Chef d'entreprise, développeur de PME

RNCP34353 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	16/12/2019
Date d'échéance	16/12/2022

Certificateur(s)

CCI FRANCE · SIRET : 18750002000073

Partenaires habilités

22 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 21 à former et organiser l'évaluation et 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACIF ENTREPRISES	44334384300019	Former et organiser l'évaluation
ASS ECOLE DES MANAGERS DE FRANCHE COMTE	38078206000038	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION GIFOP INEURA	35204508200018	Former
CCIT ALSACE EUROMETROPOLE	13002267600014	Former et organiser l'évaluation
CCIT CAEN NORMANDIE	18140001100100	Former et organiser l'évaluation
CCI TERRITORIALE DU VAR	18830001600014	Former et organiser l'évaluation
CENTRE CONSULAIRE DE FORMATION	18640005700078	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE LA MAYEN	18530044900013	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE DE L'YONNE	18890911300014	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE & INDUSTRIE HTE SAVOI	18743001200067	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 22 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34353-chef-d-entreprise-developpeur-de-pme/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

En France, la majorité des créateurs ou repreneurs d'entreprise lancent leur projet sur la base de connaissances et compétences préalablement acquises : un métier technique ou une expertise. Ils s'appuient sur leurs ressources telles que leur savoir-faire, leur motivation, leur personnalité et leur travail pour lancer, reprendre puis développer des entreprises. Mais, immédiatement confrontés à un environnement en constante mutation, générateur de transformations de plus en plus rapides et profondes, ces jeunes chefs d'entreprise découvrent une autre réalité : être dirigeant est un métier !

Préparer un projet demande des compétences entrepreneuriales, le mettre en œuvre et le développer nécessite des compétences de chef d'entreprise.

La certification « Chef d'entreprise, développeur de PME » répond aux besoins de compétences des futurs chefs d'entreprise :

- Construire un projet entrepreneurial dans un monde complexe et en mutation
- Choisir et manager les parties-prenantes de l'entreprise en mode 3.0
- Piloter l'activité et la finance de l'entreprise au quotidien à toutes les étapes de sa vie
- Accompagner l'entreprise dans son évolution, sa mutation et sa croissance

Vigilance, agilité, réactivité, adaptabilité sont quelques-unes des compétences des entreprises qui réussissent.... elles ne sont pas innées, elles s'acquièrent et s'appliquent aussi à son dirigeant ! Se former pour être et rester le moteur de son entreprise, et non pas en devenir le frein, est un réel gage de sécurité et de développement pour l'entreprise.

La situation justifiant la certification

- Un tissu économique composé de micro-entreprises : 72% d'entreprises sans salarié, moins de 5% d'entreprises de plus de 10 salariés, contributives au PIB français)
- De nombreuses nouvelles entreprises chaque année créées par des personnes qui ne sont pas aidées (72%) et par des personnes sans formation au métier de dirigeant
- En conséquence, le tissu économique français est composé d'entreprises très fragiles avec un chiffre d'affaires faible et pour lesquelles le dirigeant peine à se rémunérer.
- Par ailleurs, un nombre de défaillances encore élevé alors que les causes des défaillances sont connues et pourraient être évitées dans la plupart des cas : mauvaise stratégie, refus de s'adapter, problème d'exécution, manque de leadership
- En outre, les mutations nombreuses, les « disruptions », les « ubérisations », les « digitalisations », les difficultés de recrutement et de fidélisation importantes des collaborateurs, obligent le dirigeant d'entreprise, quelle que soit la taille de l'entreprise, à intégrer ces évolutions, acquérir les compétences nécessaires pour mesurer leur impact sur leur entreprise, être agiles pour adapter leur offre et leur cap rapidement, fédérer les équipes et les partenaires et, surtout, se protéger de l'épuisement professionnel et du stress chronique en conciliant vie privée et vie professionnelle.
- Enfin, les CCI notent que 95 % des entreprises dont le dirigeant est passé par l'École des Managers (Titre « Chef d'entreprise, développeur de PME ») sont toujours présentes sur le marché au bout de 5 ans. 20 ans après les premières promotions, 80 % des entreprises sont toujours en activité et performantes.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités exercées dans le cadre de ce métier sont les suivantes :

- L'analyse du marché, de l'écosystème et de l'entreprise
- L'élaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial
- L'élaboration d'un modèle d'affaires cible
- L'élaboration des stratégies et des processus opérationnels
- Le choix des outils de pilotage
- La détermination des besoins humains, matériels, immatériels et financiers
- L'établissement des budgets prévisionnels
- La recherche des financements et partenaires nécessaires
- Le recrutement des équipes et partenaires
- Le pilotage opérationnel des équipes
- La communication interne et externe
- La création d'une culture numérique et collaborative
- Le développement continu des talents et des compétences des équipes
- La gestion de situations complexes et/ou perturbantes
- L'exercice de son leadership
- L'expérimentation des stratégies opérationnelles
- Le pilotage de la stratégie et de la gouvernance
- Le pilotage opérationnel de la stratégie de communication - marketing
- Le pilotage opérationnel des ventes
- Le pilotage opérationnel de la production
- Le pilotage de la performance

- La gestion des situations difficiles
- La gestion de projet
- La réalisation des bilans de l'entreprise
- L'exercice d'une fonction de veille
- Le choix des axes stratégiques de la durabilité de l'entreprise
- La construction opérationnelle du plan de mutation / croissance
- Le choix de l'équipe projet
- Le financement du plan de croissance / mutation
- La mise en œuvre du plan de croissance et/ou de la mutation
- Le suivi du plan de croissance / mutation
- La mise en œuvre d'un processus permanent d'évolution
- La communication du projet de durabilité de l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Construire un projet entrepreneurial dans un monde complexe et en mutation

En analysant l'environnement global de l'entreprise et les tendances des marchés visés et en cohérence avec ses valeurs, élaborer le modèle d'affaires du projet entrepreneurial et les stratégies opérationnelles à mettre en œuvre pour sa réalisation, en déterminant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

- Rédiger la mission (raison d'être) de l'entreprise de façon intelligible pour les tiers en prenant en considérant les dispositions législatives en vigueur.
- Analyser l'ensemble des données et réaliser le diagnostic externe en vue d'analyser les risques et opportunités et de déterminer le positionnement de l'entreprise dans son environnement.
- Analyser l'ensemble des données et réaliser le diagnostic interne en déterminant les domaines d'activités stratégiques et en analysant les forces et les faiblesses de son entreprise.
- En cohérence avec les résultats du diagnostic externe et, le cas échéant, du diagnostic interne de l'entreprise, déterminer la vision, la finalité, le but de l'entreprise.
- Identifier les possibilités offertes par une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) sur le projet entrepreneurial.
- Décider plusieurs stratégies générales permettant d'atteindre le but fixé en tenant compte des incertitudes et mutations possibles de l'environnement
- Décider la stratégie générale de l'entreprise la plus efficiente en prenant en compte les incertitudes et mutations de l'environnement.
- Définir les indicateurs permettant de piloter la stratégie générale de l'entreprise et d'alerter efficacement sur les nécessaires évolutions à apporter afin de conserver une agilité permanente.
- Définir les offres et les cibles les plus pertinentes par-rapport à la stratégie générale et au but fixé.
- Évaluer la pertinence de concevoir l'offre selon les standards du lean start-up dans une démarche collaborative.
- Stabiliser l'offre et les cibles en concevant un MVP (Minimum Viable Product – Produit minimum viable) et/ou un MLP (Minimum Loveable Product – Produit désirable minimum) dans une démarche collaborative.
- Construire voire co-construire le modèle d'affaires de l'entreprise, en cohérence avec ses ressources, son environnement, ses objectifs.
- Valider ou faire évoluer les hypothèses du modèle d'affaires initial afin de créer le plus de valeur possible au client et de positionner l'entreprise le plus possible en Océan bleu .
- Élaborer et planifier l'ensemble des stratégies opérationnelles (production, distribution, commutation...) en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- Définir la politique RH et de "marque employeur" en choisissant les orientations à mener en matière de rémunération, de recrutement, de formation et de développement des compétences, de fidélisation des collaborateurs, de recours à des compétences externes stratégie.
- Définir la politique de communication interne la plus adaptée.
- Définir et planifier l'organisation juridique, fiscale et sociale la plus adaptée en maîtrisant la protection juridique du dirigeant.
- Dessiner le modèle d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise en tenant compte des besoins d'agilité de l'entreprise.
- Choisir les outils de pilotage de chaque stratégie opérationnelle.

- Identifier les ressources (financières, humaines, matériels...) qui pourraient permettre la mise en œuvre de chaque stratégie opérationnelle.
- Choisir les ressources (financières, humaines, matériels...) nécessaires à la mise en œuvre de chaque stratégie opérationnelle, en fonction du rapport coût - leviers de la performance de l'entreprise
- Évaluer la rentabilité de l'entreprise / des activités et/ou des offres en tenant compte des besoins financiers de l'entreprise pour son développement.
- Ajuster les variables les plus adaptées si besoin.
- Établir les états financiers prévisionnels en arbitrants les décisions d'achat, d'investissement et de financement.
- Optimiser le business plan établi en s'assurant que le prévisionnel financier est conforme aux principes de bonne gestion d'une entreprise et aux objectifs des investisseurs.
- Sélectionner les professionnels internes ou externes auprès desquels prendre conseil pour la gestion administrative, financière et comptable de son établissement afin d'évaluer les conséquences de ses engagements et de trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant se poser.
- Analyser les capacités financières de l'entreprise et de son (futur) dirigeant, afin de déterminer les conditions de mise en œuvre du projet entrepreneurial.
- Choisir les modes de financement les plus pertinents, en évaluant les avantages et risques encourus par chacun d'eux.
- Négocier auprès des organismes de financement en veillant à préserver au mieux les intérêts de l'entreprise.
- Choisir ses outils de pilotage des éléments financiers de l'entreprise en tenant compte des obligations en matière de dématérialisation des déclarations sociales et fiscales.
- Élaborer une présentation orale (pitch) et écrite (business plan) convaincante.

Choisir et manager les parties-prenantes de l'entreprise en mode 3.0

En cohérence avec la stratégie définie et les valeurs de l'entreprise, choisir, piloter et communiquer efficacement avec les équipes élargies (interne et externe) et l'ensemble des parties-prenantes contribuant à la réalisation du modèle d'affaires de l'entreprise en faisant preuve d'un leadership propice au développement des performances individuelles et collectives.

- Choisir l'équipe la plus adaptée à la réussite du projet : sous-traitant, co-traitant, partenaires, collaborateurs... en évaluant, notamment, l'impact de l'augmentation des effectifs sur la rentabilité de l'entreprise et les impacts juridiques éventuels.
- Mettre en œuvre les actions nécessaires pour éviter les risques juridiques en rédigeant le contrat liant l'entreprise au sous-traitant selon la législation et la jurisprudence en vigueur.
- Recruter selon les bons canaux en fonction des compétences recherchées en adaptant sa technique d'entretiens en fonction des profils et dans le respect des règles en vigueur.
- Gérer les entretiens de recrutement dans le respect des règles en vigueur.
- Organiser le travail à effectuer de chacun en fonction des postes tout en assurant à chaque membre de son équipe les moyens de son autonomie et les conditions de sa propre réussite afin de gagner en efficacité.
- Planifier le travail à réaliser avec le sous-traitant, dans le respect du contrat.
- Encourager chacun à évaluer le travail réalisé et à trouver, avec des méthodes adaptées, des solutions aux problèmes pouvant se poser.
- Mettre en place le tutorat approprié en identifiant les membres de l'équipe les plus adaptés pour cette mission.
- Animer les réunions paritaires (CHSCT par exemple) selon les règles en vigueur et au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés.
- Superviser la mise en œuvre des procédures de gestion sociale et administrative du personnel en matière de droits et de protection sociale des salariés.
- Gérer les conflits pouvant survenir en trouvant des solutions respectant les intérêts de chacun des acteurs.
- Prendre la décision de se séparer d'un collaborateur / d'un prestataire, décider des modalités de rupture de la relation et la gérer.
- Déléguer tout ce qui peut l'être aux bons collaborateurs ou à des ressources externes.
- Protéger les membres de son équipe des risques psycho-sociaux en mettant en place les actions de prévention nécessaires au-delà des obligations légales.
- Communiquer régulièrement autour des plans d'actions, des projets et des réussites individuelles et collectives.
- Conduire un entretien individuel avec un membre (interne ou externe) de l'équipe, de façon adaptée à la situation (recadrage, encouragements...) et, le cas échéant, dans le respect des règles (entretien préalable au licenciement).
- Communiquer régulièrement avec les parties prenantes de l'entreprise afin de les impliquer dans son développement et ses nouveaux projets.

- Mettre en place les modalités d'un travail collaboratif et coopératif en veillant à l'acquisition ou au développement des compétences collaboratives afin que la modalité soit celle de l'adhésion plutôt que du contrat, de la règle ou de la contrainte.
- Développer la culture numérique des équipes en cohérence avec les objectifs à atteindre et la stratégie générale de l'entreprise.
- Conduire les entretiens annuels avec les collaborateurs afin de prendre les décisions adéquates au regard d'un recrutement, de l'appréciation de compétences, de l'attribution de récompenses ou de la mise en œuvre d'actions disciplinaires.
- Établir le plan de formation de la structure en veillant à adapter les modes d'apprentissage en fonction des collaborateurs, à contribuer au développement des compétences de chacun, et des siennes, à favoriser l'expérimentation et le droit à l'erreur au regard des évolutions de l'activité.
- Accompagner chacun dans la réussite de sa mission, dans l'acquisition et le développement de ses compétences et dans son évolution professionnelle.
- Fidéliser ses collaborateurs en leur permettant de s'épanouir professionnellement au quotidien.
- Gérer un contentieux avec un client ou un fournisseur... dans l'intérêt de l'entreprise, en favorisant une issue gagnante-gagnante avec, si nécessaire, l'aide d'un spécialiste.
- Gérer une situation RH complexe et déstabilisante (harcèlement, burn-out, maladie longue, grève, suicide...) dans l'intérêt des équipes, de l'entreprise et dans le respect des règles et avec l'aide d'un spécialiste si besoin.
- Construire votre style de leadership afin de donner du sens à la stratégie de l'entreprise, contribuer à soutenir leur motivation et leur implication dans les projets et changements à conduire.
- Appliquer les méthodes du management 3.0 au quotidien en cohérence avec sa propre personnalité.
- Maîtriser les ressorts d'un management sous pression et en situation d'incertitudes.
- Protéger sa santé afin d'éviter le burn-out.

Piloter l'activité et la performance de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

En tenant compte des objectifs à atteindre, piloter l'ensemble des stratégies opérationnelles de l'entreprise et notamment les actions liées à la vente, en veillant aux résultats obtenus de façon à réagir rapidement et à adapter les différents plans d'actions opérationnels.

- Expérimenter les stratégies opérationnelles internes choisies et les différents processus opérationnels (politique et stratégie RH, mode d'organisation de l'entreprise, stratégie de production, stratégie partenariale) afin de développer rapidement une clientèle et un premier chiffre d'affaires.
- Expérimenter les stratégies opérationnelles externes choisies et les différents processus opérationnels (stratégie de distribution, stratégie commerciale, stratégie marketing et communication) afin de développer rapidement une clientèle et un premier chiffre d'affaires.
- Décider des actions correctives à mettre en œuvre en identifiant les signaux d'alerte permettant d'anticiper les problèmes pouvant se poser à l'avenir.
- Ajuster les stratégies opérationnelles définies ainsi que les procédures et processus en mettant à jour les supports utilisés à leur communication aux personnes concernées par leur mise en œuvre.
- Piloter la stratégie de l'entreprise de façon agile afin de pouvoir apporter les réorientations qui s'imposent en fonction des évolutions du contexte.
- Gouverner l'entreprise en veillant à la performance de l'entreprise, au bien-être des collaborateurs et dans le respect des statuts de l'entreprise le cas échéant.
- Préparer et animer les instances de gouvernance (assemblée général, conseil d'administration...) selon les règles en vigueur et au mieux des intérêts de l'entreprise.
- Communiquer auprès des associés /actionnaires selon la méthode et la récurrence la plus adaptée en fonction des décisions à prendre pour l'entreprise ou des informations à partager.
- Rester informé(e) sur le sujet de la « communication numérique » et/ou du « marketing en ligne » en mettant en place une méthode d'échange avec les personnes en charge de ces sujets dans l'entreprise.
- Piloter la stratégie de communication – marketing de façon précise et régulière afin de pouvoir apporter les réorientations qui s'imposent en fonction des résultats et en collaboration avec les équipes concernées.
- Établir les taux de remise possibles et en informer l'équipe commerciale.
- Établir les devis et les factures sur l'outil approprié.
- Mener une négociation commerciale gagnante-gagnante en cohérence avec la stratégie commerciale.
- Suivre et fidéliser les clients (tous ou les plus importants en fonction de l'activité de l'entreprise) de la façon la plus appropriée et avec des outils adaptés.
- Piloter la stratégie commerciale de façon précise et régulière afin de pouvoir apporter les réorientations qui

s'imposent en fonction des résultats et en collaboration avec les équipes concernées.

- Planifier l'activité des équipes grâce à une méthode adaptée permettant la réactivité en cas d'imprévu (salarié absent notamment).
- Suivre l'avancée du travail et la conformité des productions au regard des objectifs fixés et des procédures à respecter.
- Définir des actions correctives avec les équipes concernées.
- Mettre en place et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) de l'entreprise avec les équipes concernées.
- Superviser la mise aux normes des espaces et des conditions de production du travail en vérifiant leur conformité aux règles d'hygiène et de sécurité au travail.
- Veiller à l'entretien et à la maintenance des équipements de production (dont les outils informatiques et les logiciels).
- Le cas échéant, superviser les audits qualité, sécurité et autres contrôles inhérents à l'activité de l'entreprise.
- Mettre en place des indicateurs de performance intégrant toutes les données utiles disponibles dans l'entreprise (données RH, financières, commerciales...).
- Valider les prévisions financières et les budgets afin d'atteindre les objectifs visés.
- Contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'évaluer ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en œuvre.
- Consolider sa trésorerie en gérant les impayés et les relances clients et en optimisant les placements.
- Contrôler les factures fournisseurs et les paiements.
- Evaluer les éléments (interne ou externe) pouvant générer une difficulté pour l'entreprise afin de définir le niveau de son impact sur l'activité de l'entreprise voire sa pérennité.
- Identifier les solutions possibles de réaction en gérant le stress, en faisant preuve de créativité, d'agilité, d'audace, de curiosité et en s'appuyant sur les ressources disponibles dans l'entreprise et dans son réseau.
- Identifier les solutions possibles de réaction en s'appuyant sur les ressources disponibles dans l'entreprise ou à l'extérieur, dans le respect des règles et lois en vigueur le cas échéant.
- Comparer et choisir la ou les solutions les plus adaptées, dans le respect de l'intérêt des clients, des parties-prenantes et de l'entreprise et en collaboration avec les parties prenantes si cela est pertinent.
- Décider des projets à mettre en place et allouer les ressources nécessaires en fonction des priorités de l'entreprise, des objectifs de l'année, des aléas identifiés, des nouveaux besoins de l'entreprise ou des clients identifiés, ...
- Structurer l'organisation du travail et décider de l'affectation des ressources matérielles, financières et humaines, en établissant le planning des charges et des moyens en veillant au respect des obligations administratives, réglementaires et légales liées aux projets et activités à réaliser.
- Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs afin de mettre en place les actions correctives en cas d'écarts significatifs.
- En fonction des projets, informer régulièrement les équipes de l'avancée des projets.
- Faire le bilan des actions menées, des projets menés et des résultats en se basant sur les outils de pilotage et indicateurs mis en place.
- Faire le bilan des processus utilisés pour les différentes stratégies opérationnelles mises en œuvre.
- Analyser la situation financière de l'entreprise pour pouvoir statuer sur sa performance économique, sa solvabilité et son patrimoine.

Accompagner l'entreprise dans son évolution, sa mutation et sa croissance

En fonction des évolutions de l'environnement global de l'entreprise, anticiper autant que possible, définir, piloter et accompagner les équipes dans la mise en œuvre du plan de croissance, de mutation ou d'évolution continue permettant à l'entreprise d'assurer sa pérennité et sa durabilité à moyen et long terme.

- Construire un outil de veille et d'anticipation permettant d'identifier les évolutions et les facteurs pouvant intervenir sur son marché et influencer sur son activité.
- Mettre en place une liste de signaux faibles à suivre particulièrement pour anticiper les potentielles évolutions du marché / secteur.
- Décider des axes de croissance (interne, externe, développement de nouvelles offres, digitalisation, internationalisation, innovation incrémentale, innovation fonctionnelle...) et/ou de mutation (coopétition, co-construction, codétermination, cobot ...), garantissant la performance et la durabilité de l'entreprise en collaboration avec les différentes parties-prenantes.
- Segmenter le plan en autant de projets opérationnels nécessaires pour la réalisation du plan de croissance / de mutation en collaboration avec les équipes

- Planifier les projets à mettre en œuvre pour la réalisation du plan de croissance / de mutation en collaboration avec les équipes et en maintenant l'équilibre entre le pilotage quotidien de l'entreprise et le projet impactant à mettre en œuvre.
- Définir les objectifs opérationnels de chaque projet en collaboration avec les parties-prenantes de l'entreprise
- Budgéter les différents projets à mettre en œuvre pour la réalisation du plan de croissance / mutation.
- Identifier les personnes les plus adaptées pour travailler sur le plan de croissance / de mutation en adaptant si besoin leur activité quotidienne au sein de l'entreprise.
- Identifier les personnes ressources les plus adaptées pour apporter leur soutien aux projets en collaboration avec les parties-prenantes de l'entreprise
- Élaborer le plan de financement nécessaire à la mise en œuvre du plan de croissance /mutation en prévoyant une marge en cas d'aléas.
- Identifier les partenaires financiers les plus adaptés pour la réalisation du plan de croissance / mutation.
- Mener les négociations en prenant conseil, le cas échéant, auprès d'experts.
- Définir les modalités organisationnelles de mise en œuvre du plan de croissance les plus adaptées à l'entreprise et aux équipes concernées et en cohérence avec les besoins d'information des parties-prenantes.
- Adapter l'organisation de l'entreprise en trouvant l'équilibre acceptable entre les activités « du quotidien » et les activités liés au plan de croissance / mutation
- Mettre en place les outils de pilotage et de coordination les plus adaptés en collaboration avec les équipes concernées.
- Ajuster les projets ou leur plan de mise en œuvre en fonction des résultats obtenus et des données livrés par les outils de pilotage.
- Mettre en place un processus d'évolution permanent au sein de l'entreprise comme source de création de valeur en favorisant, notamment, une culture d'expérimentation et de collaboration avec les parties-prenantes.
- Piloter le processus d'évolution permanente de façon agile en impliquant toutes les parties prenantes et en définissant des indicateurs de pilotage adapté
- Communiquer largement sur les choix stratégiques opérés en s'assurant de la confiance accordée par l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise dans ces choix.

Blocs de compétences

RNCP34353BC01 — Construire un projet entrepreneurial dans un monde complexe et en mutation

LISTE DE COMPÉTENCES

- En cohérence avec les valeurs du dirigeant et des éventuels associés, rédiger la mission (raison d'être) de l'entreprise de façon intelligible pour les tiers en prenant en considérant les dispositions législatives en vigueur.
- À partir des signaux faibles détectés, du recueil des données portant notamment sur l'environnement, la concurrence, l'évolution du besoin, des comportements et des usages numériques des clients, les évolutions réglementaires et politiques et les tendances du marché, les mutations technologiques prévisibles, analyser l'ensemble des données et réaliser le diagnostic externe en vue d'analyser les risques et opportunités et de déterminer le positionnement de l'entreprise dans son environnement.
- Le cas échéant, à partir de l'identification des moyens financiers, techniques et humains de l'entreprise, analyser l'ensemble des données et réaliser le diagnostic interne en déterminant les domaines d'activités stratégiques et en analysant les forces et les faiblesses de son entreprise.
- En cohérence avec les résultats du diagnostic externe et, le cas échéant, du diagnostic interne de l'entreprise, déterminer la vision, la finalité, le but de l'entreprise.
- Au-delà de la législation en vigueur, identifier les possibilités offertes par une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) sur le projet entrepreneurial.
- En fonction de la finalité de l'entreprise, décider plusieurs stratégies générales permettant d'atteindre le but fixé en tenant compte des incertitudes et mutations possibles de l'environnement
- En fonction des évaluations d'opportunités – risques réalisées des différentes stratégies possibles, décider la stratégie générale de l'entreprise la plus efficace en prenant en compte les incertitudes et mutations de l'environnement.
- En cohérence avec la vision fixée, définir les indicateurs permettant de piloter la stratégie générale de l'entreprise et d'alerter efficacement sur les nécessaires évolutions à apporter afin de conserver une agilité permanente.
- À partir de l'analyse des besoins des clients, des opportunités et des menaces détectées, de l'analyse du contexte

et, si possible, en anticipant sur les tendances du marché, définir les offres et les cibles les plus pertinentes par rapport à la stratégie générale et au but fixé.

- En fonction des projets, évaluer la pertinence de concevoir l'offre selon les standards du lean start-up dans une démarche collaborative.
- En fonction de la pertinence de la démarche vis-à-vis de l'activité de l'entreprise et du degré d'innovation de l'offre, stabiliser l'offre et les cibles en concevant un MVP (Minimum Viable Product – Produit minimum viable) et/ou un MLP (Minimum Loveable Product – Produit désirable minimum) dans une démarche collaborative.
- En cohérence avec les analyses effectuées, en tenant de la mission de l'entreprise et de son but, construire voire co-construire le modèle d'affaires de l'entreprise, en cohérence avec ses ressources, son environnement, ses objectifs.
- En tenant compte des résultats de l'étude de marché, valider ou faire évoluer les hypothèses du modèle d'affaires initial afin de créer le plus de valeur possible au client et de positionner l'entreprise le plus possible en Océan bleu .
- En cohérence avec la stratégie générale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, élaborer et planifier la stratégie de distribution en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- En cohérence avec la stratégie générale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, élaborer et planifier la stratégie de production en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- En cohérence avec la stratégie générale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, élaborer et planifier la stratégie commerciale en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- En cohérence avec la stratégie commerciale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, définir et planifier sa stratégie de communication en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- En cohérence avec la stratégie commerciale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, définir et planifier sa politique marketing et relation-clients en déterminant les objectifs à atteindre, les processus adaptés et les indicateurs qui permettront d'alerter sur la nécessité de faire évoluer la stratégie.
- En cohérence avec le projet entrepreneurial et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, définir la politique RH et de "marque employeur" en choisissant les orientations à mener en matière de rémunération, de recrutement, de formation et de développement des compétences, de fidélisation des collaborateurs, de recours à des compétences externes stratégie.
- En cohérence avec la stratégie générale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, définir la politique de communication interne la plus adaptée.
- En cohérence avec la stratégie générale et, le cas échéant, en fonction des diagnostics et des processus déjà en place, définir et planifier l'organisation juridique, fiscale et sociale la plus adaptée en maîtrisant la protection juridique du dirigeant.
- En cohérence avec le modèle d'affaires et les stratégies opérationnelles définies, dessiner le modèle d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise en tenant compte des besoins d'agilité de l'entreprise.
- En fonction des besoins de l'entreprise et des objectifs définis, choisir les outils de pilotage de chaque stratégie opérationnelle.
- En cohérence avec les ressources de l'entreprise et de son dirigeant et les stratégies opérationnelles définies, identifier les ressources (financières, humaines, matériels...) qui pourraient permettre la mise en œuvre de chaque stratégie opérationnelle.
- En cohérence avec les ressources de l'entreprise et de son dirigeant et les stratégies opérationnelles définies, choisir les ressources (financières, humaines, matériels...) nécessaires à la mise en œuvre de chaque stratégie opérationnelle, en fonction du rapport coût - leviers de la performance de l'entreprise
- Au regard des résultats du compte de résultat et des ratios des SIG (Soldes Intermédiaires de Gestion), évaluer la rentabilité de l'entreprise / des activités et/ou des offres en tenant compte des besoins financiers de l'entreprise pour son développement.
- En fonction de la rentabilité de l'entreprise / des activités et/ou des offres, ajuster les variables les plus adaptées si besoin.
- Au regard des résultats du bilan, du compte de résultat, des ratios des SIG, du projet d'entreprise et des stratégies à mettre en œuvre, établir les états financiers prévisionnels en arbitrants les décisions d'achat, d'investissement et de financement.
- En fonction du profil des financeurs ciblés, optimiser le business plan établi en s'assurant que le prévisionnel

financier est conforme aux principes de bonne gestion d'une entreprise et aux objectifs des investisseurs.

- Afin d'assumer au mieux ses responsabilités juridiques, comptables, fiscales et sociales, sélectionner les professionnels internes ou externes auprès desquels prendre conseil pour la gestion administrative, financière et comptable de son établissement afin d'évaluer les conséquences de ses engagements et de trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant se poser.
- En tenant compte des stratégies opérationnelles définies, analyser les capacités financières de l'entreprise et de son (futur) dirigeant, afin de déterminer les conditions de mise en œuvre du projet entrepreneurial.
- En tenant compte des besoins définis et en identifiant les sources de financement complémentaires à rechercher, choisir les modes de financement les plus pertinents, en évaluant les avantages et risques encourus par chacun d'eux.
- Dans le cadre de financements externes et/ou collaboratifs, négocier auprès des organismes de financement en veillant à préserver au mieux les intérêts de l'entreprise.
- En fonction des besoins de l'entreprise et des objectifs définis, choisir ses outils de pilotage des éléments financiers de l'entreprise en tenant compte des obligations en matière de dématérialisation des déclarations sociales et fiscales.
- En tenant compte du profil des interlocuteurs, élaborer une présentation orale (pitch) et écrite (business plan) convaincante.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent produire à l'écrit et présenter oralement,

- Un business plan rédigé qui présente l'ensemble du projet et qui justifie les choix effectués.

RNCP34353BC02 — Choisir et manager les parties-prenantes de l'entreprise en mode 3.0

LISTE DE COMPÉTENCES

- En fonction du projet entrepreneurial mené et de la stratégie de l'entreprise, choisir l'équipe la plus adaptée à la réussite du projet : sous-traitant, co-traitant, partenaires, collaborateurs... en évaluant, notamment, l'impact de l'augmentation des effectifs sur la rentabilité de l'entreprise et les impacts juridiques éventuels.
- En cas de sous-traitance, mettre en œuvre les actions nécessaires pour éviter les risques juridiques en rédigeant le contrat liant l'entreprise au sous-traitant selon la législation et la jurisprudence en vigueur.
- En cas de recrutement, superviser la rédaction des contrats de travail avec un professionnel.
- En cas de recrutement, recruter selon les bons canaux en fonction des compétences recherchées en adaptant sa technique d'entretiens en fonction des profils et dans le respect des règles en vigueur.
- En fonction du profil du futur collaborateur (partenaire, salarié, stagiaire, co-traitant, sous-traitant...), gérer les entretiens de recrutement dans le respect des règles en vigueur.
- Au regard des activités et des actions prévues, et en respectant le code du travail, organiser le travail à effectuer de chacun en fonction des postes tout en assurant à chaque membre de son équipe les moyens de son autonomie et les conditions de sa propre réussite afin de gagner en efficacité.
- En cas de sous-traitance, planifier le travail à réaliser avec le sous-traitant, dans le respect du contrat.
- Afin de maximiser l'autonomie des membres de l'équipe, encourager chacun à évaluer le travail réalisé et à trouver, avec des méthodes adaptées, des solutions aux problèmes pouvant se poser.
- En cas d'accueil de stagiaires / d'alternants, mettre en place le tutorat approprié en identifiant les membres de l'équipe les plus adaptés pour cette mission.
- En cas de représentation salariale, animer les réunions paritaires (CHSCT par exemple) selon les règles en vigueur et au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés.
- En veillant au respect des obligations légales et législatives, et en gérant les relations avec les instances représentatives du personnel le cas échéant, superviser la mise en œuvre des procédures de gestion sociale et administrative du personnel en matière de droits et de protection sociale des salariés.
- Afin de favoriser un climat social positif, gérer les conflits pouvant survenir en trouvant des solutions respectant les intérêts de chacun des acteurs.
- En fonction de la situation, prendre la décision de se séparer d'un collaborateur / d'un prestataire, décider des modalités de rupture de la relation et la gérer.
- Afin de se concentrer pleinement sur son rôle de dirigeant et de développer le sens des responsabilités de ses équipes, déléguer tout ce qui peut l'être aux bons collaborateurs ou à des ressources externes.
- En fonction des missions de chacun, protéger les membres de son équipe des risques psycho-sociaux en mettant en place les actions de prévention nécessaires au-delà des obligations légales.
- Afin de fédérer les équipes autour des projets prévus et de favoriser leur investissement dans la réussite de l'entreprise, communiquer régulièrement autour des plans d'actions, des projets et des réussites individuelles et

collectives.

- En veillant à la conformité des procédures à suivre le cas échéant, conduire un entretien individuel avec un membre (interne ou externe) de l'équipe, de façon adaptée à la situation (recadrage, encouragements...) et, le cas échéant, dans le respect des règles (entretien préalable au licenciement).
- En développant une argumentation convaincante, communiquer régulièrement avec les parties prenantes de l'entreprise afin de les impliquer dans son développement et ses nouveaux projets.
- Afin de favoriser l'épanouissement et l'engagement des équipes, mettre en place les modalités d'un travail collaboratif et coopératif en veillant à l'acquisition ou au développement des compétences collaboratives afin que la modalité soit celle de l'adhésion plutôt que du contrat, de la règle ou de la contrainte.
- Afin de faciliter le travail de chacun, l'organisation de l'entreprise et de fluidifier les échanges, développer la culture numérique des équipes en cohérence avec les objectifs à atteindre et la stratégie générale de l'entreprise.
- Le cas échéant, en veillant à la conformité des procédures à suivre, et dans le respect des personnes, conduire les entretiens annuels avec les collaborateurs afin de prendre les décisions adéquates au regard d'un recrutement, de l'appréciation de compétences, de l'attribution de récompenses ou de la mise en œuvre d'actions disciplinaires.
- Le cas échéant, à partir de l'évaluation des compétences des salariés, et en tenant compte des besoins détectés, établir le plan de formation de la structure en veillant à adapter les modes d'apprentissage en fonction des collaborateurs, à contribuer au développement des compétences de chacun, et des siennes, à favoriser l'expérimentation et le droit à l'erreur au regard des évolutions de l'activité.
- En tenant compte des individualités des membres de l'équipe, accompagner chacun dans la réussite de sa mission, dans l'acquisition et le développement de ses compétences et dans son évolution professionnelle.
- En tenant compte des individualités des membres de l'équipe, fidéliser ses collaborateurs en leur permettant de s'épanouir professionnellement au quotidien.
- En fonction des enjeux pour l'entreprise, gérer un contentieux avec un client ou un fournisseur... dans l'intérêt de l'entreprise, en favorisant une issue gagnante-gagnante avec, si nécessaire, l'aide d'un spécialiste.
- En maîtrisant les ressorts humains des conflits et difficultés en entreprise, gérer une situation RH complexe et déstabilisante (harcèlement, burn-out, maladie longue, grève, suicide...) dans l'intérêt des équipes, de l'entreprise et dans le respect des règles et avec l'aide d'un spécialiste si besoin.
- En s'appuyant sur ses forces propres et en travaillant sur ses faiblesses pour développer de nouvelles compétences, construire votre style de leadership afin de donner du sens à la stratégie de l'entreprise, contribuer à soutenir leur motivation et leur implication dans les projets et changements à conduire.
- En tenant compte du but et des objectifs de l'entreprise, appliquer les méthodes du management 3.0 au quotidien en cohérence avec sa propre personnalité.
- En gérant son stress, maîtriser les ressorts d'un management sous pression et en situation d'incertitudes.
- En conciliant vie privée et vie professionnelle, protéger sa santé afin d'éviter le burn-out.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent produire à l'écrit et présenter oralement, un dossier comportant :

- Un plan de recrutement adapté
- Un projet managérial de l'entreprise
- Une présentation du processus de pilotage RH de l'entreprise incluant, entre autres, le développement des compétences, la stratégie de rémunération, l'accompagnement des situations individuelles, l'accompagnement des transformations...

RNCP34353BC03 — Piloter l'activité et la performance de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

LISTE DE COMPÉTENCES

- En cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise, expérimenter les stratégies opérationnelles internes choisies et les différents processus opérationnels (politique et stratégie RH, mode d'organisation de l'entreprise, stratégie de production, stratégie partenariale) afin de développer rapidement une clientèle et un premier chiffre d'affaires.
- En cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise, expérimenter les stratégies opérationnelles externes choisies et les différents processus opérationnels (stratégie de distribution, stratégie commerciale, stratégie marketing et communication) afin de développer rapidement une clientèle et un premier chiffre d'affaires.
- En tenant compte des retours des phases d'expérimentation, avec les équipes en charge, décider des actions correctives à mettre en œuvre en identifiant les signaux d'alerte permettant d'anticiper les problèmes pouvant se poser à l'avenir.
- En tenant compte des actions correctives décidées, ajuster les stratégies opérationnelles définies ainsi que les

procédures et processus en mettant à jour les supports utilisés à leur communication aux personnes concernées par leur mise en œuvre.

- En tenant compte des indicateurs mis en place, piloter la stratégie de l'entreprise de façon agile afin de pouvoir apporter les réorientations qui s'imposent en fonction des évolutions du contexte.
- En fonction de la stratégie arrêtée, gouverner l'entreprise en veillant à la performance de l'entreprise, au bien-être des collaborateurs et dans le respect des statuts de l'entreprise le cas échéant.
- Le cas échéant, préparer et animer les instances de gouvernance (assemblée général, conseil d'administration...) selon les règles en vigueur et au mieux des intérêts de l'entreprise.
- En tenant compte des règles en vigueur et des volontés des associés / actionnaires, communiquer auprès des associés /actionnaires selon la méthode et la récurrence la plus adaptée en fonction des décisions à prendre pour l'entreprise ou des informations à partager.
- Eu égard aux évolutions rapides du « numérique », des pratiques de communication, de l'évolution des technologies, rester informé(e) sur le sujet de la « communication numérique » et/ou du « marketing en ligne » en mettant en place une méthode d'échange avec les personnes en charge de ces sujets dans l'entreprise.
- En fonction des objectifs définis, piloter la stratégie de communication – marketing de façon précise et régulière afin de pouvoir apporter les réorientations qui s'imposent en fonction des résultats et en collaboration avec les équipes concernées.
- En cohérence avec le positionnement défini et dans le respect des marges, établir les taux de remise possibles et en informer l'équipe commerciale.
- En fonction de l'organisation de l'entreprise et de son activité, établir les devis et les factures sur l'outil approprié.
- En fonction du profil des clients, mener une négociation commerciale gagnante-gagnante en cohérence avec la stratégie commerciale.
- En cohérence avec le positionnement défini, suivre et fidéliser les clients (tous ou les plus importants en fonction de l'activité de l'entreprise) de la façon la plus appropriée et avec des outils adaptés.
- En cohérence avec la stratégie générale, piloter la stratégie commerciale de façon précise et régulière afin de pouvoir apporter les réorientations qui s'imposent en fonction des résultats et en collaboration avec les équipes concernées.
- En fonction des objectifs et en collaboration avec les personnes concernées, planifier l'activité des équipes grâce à une méthode adaptée permettant la réactivité en cas d'imprévus (salarié absent notamment).
- En suivant l'activité des différents services et ateliers, suivre l'avancée du travail et la conformité des productions au regard des objectifs fixés et des procédures à respecter.
- En fonction des résultats des contrôles, définir des actions correctives avec les équipes concernées.
- En fonction de l'activité, mettre en place et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) de l'entreprise avec les équipes concernées.
- Afin d'assurer la protection de ses salariés et de ses clients, superviser la mise aux normes des espaces et des conditions de production du travail en vérifiant leur conformité aux règles d'hygiène et de sécurité au travail.
- Afin d'assurer la protection de ses salariés et d'assurer le suivi de la production, en fonction des activités, veiller à l'entretien et à la maintenance des équipements de production (dont les outils informatiques et les logiciels).
- Le cas échéant, superviser les audits qualité, sécurité et autres contrôles inhérents à l'activité de l'entreprise.
- En cohérence avec la stratégie définie et en tenant compte des états financiers de l'entreprise, mettre en place des indicateurs de performance intégrant toutes les données utiles disponibles dans l'entreprise (données RH, financières, commerciales...).
- En cohérence avec la stratégie de l'entreprise, valider les prévisions financières et les budgets afin d'atteindre les objectifs visés.
- En mettant en place les outils de pilotage, contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'évaluer ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en œuvre.
- En suivant ses états financiers, consolider sa trésorerie en gérant les impayés et les relances clients et en optimisant les placements.
- En suivant son reporting bancaire, contrôler les factures fournisseurs et les paiements.
- Sur la base de l'outil de veille en place, si une alerte survient, évaluer les éléments (interne ou externe) pouvant générer une difficulté pour l'entreprise afin de définir le niveau de son impact sur l'activité de l'entreprise voire sa pérennité.
- Face aux imprévus impactant les stratégies opérationnelles de l'entreprise et/ou la stratégie générale et/ou la pérennité de l'entreprise, identifier les solutions possibles de réaction en gérant le stress, en faisant preuve de créativité, d'agilité, d'audace, de curiosité et en s'appuyant sur les ressources disponibles dans l'entreprise et dans

son réseau.

- Face à une difficulté interne, identifier les solutions possibles de réaction en s'appuyant sur les ressources disponibles dans l'entreprise ou à l'extérieur, dans le respect des règles et lois en vigueur le cas échéant.
- Face aux différentes solutions possibles, comparer et choisir la ou les solutions les plus adaptées, dans le respect de l'intérêt des clients, des parties-prenantes et de l'entreprise et en collaboration avec les parties prenantes si cela est pertinent.
- Décider des projets à mettre en place et allouer les ressources nécessaires en fonction des priorités de l'entreprise, des objectifs de l'année, des aléas identifiés, des nouveaux besoins de l'entreprise ou des clients identifiés, ...
- En fonction des projets à mener en cours d'année, structurer l'organisation du travail et décider de l'affectation des ressources matérielles, financières et humaines, en établissant le planning des charges et des moyens en veillant au respect des obligations administratives, réglementaires et légales liées aux projets et activités à réaliser.
- En fonction des projets de l'entreprise et à partir des indicateurs de performance sélectionnés, mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs afin de mettre en place les actions correctives en cas d'écarts significatifs.
- En fonction des projets, informer régulièrement les équipes de l'avancée des projets.
- En collaboration avec les équipes concernées et au minimum une fois par an, faire le bilan des actions menées, des projets menés et des résultats en se basant sur les outils de pilotage et indicateurs mis en place.
- En collaboration avec les équipes concernées et au minimum une fois par an, faire le bilan des processus utilisés pour les différentes stratégies opérationnelles mises en œuvre.
- En analysant les états financiers et les indicateurs d'activité, analyser la situation financière de l'entreprise pour pouvoir statuer sur sa performance économique, sa solvabilité et son patrimoine.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent produire à l'écrit et présenter oralement, un dossier comportant :

- Un compte-rendu circonstancié de la phase d'expérimentation et d'adaptation ;
- Le plan de pilotage de l'entreprise avec les indicateurs, méthodes et outils choisis ;
- Un compte-rendu de la gestion d'un projet ;
- La synthèse du bilan de l'année écoulée ;
- La présentation du processus opéré pour résoudre la difficulté interne / externe.

RNCP34353BC04 — Accompagner l'entreprise dans son évolution, sa mutation et sa croissance

LISTE DE COMPÉTENCES

- En lien avec la stratégie définie et afin d'anticiper les changements et tendances à venir, construire un outil de veille et d'anticipation permettant d'identifier les évolutions et les facteurs pouvant intervenir sur son marché et influencer sur son activité.
- En fonction des sources d'information disponibles, mettre en place une liste de signaux faibles à suivre particulièrement pour anticiper les potentielles évolutions du marché / secteur.
- En identifiant les axes de croissance (interne, externe, développement de nouvelles offres, digitalisation, internationalisation, innovation incrémentale, innovation fonctionnelle...) et/ou de mutation (coopétition, co-construction, codétermination, cobot ...), possibles et en analysant leurs impacts financiers, RH, organisationnels, commerciaux, juridiques et de gouvernance, comparer les différentes possibilités en collaboration avec les parties-prenantes et au regard de l'activité de l'entreprise.
- Au regard des résultats réalisés par l'entreprise, de l'activité de l'entreprise, des évolutions probables de l'environnement et des choix possibles d'évolution, décider des axes de croissance et/ou de mutation garantissant la performance et la durabilité de l'entreprise en collaboration avec les différentes parties-prenantes.
- Afin de rendre opérationnels les axes de croissance et/ou de mutation définis, segmenter le plan en autant de projets opérationnels nécessaires pour la réalisation du plan de croissance / de mutation en collaboration avec les équipes
- Afin de rendre opérationnel les axes de croissance et/ou de mutation définis, planifier les projets à mettre en œuvre pour la réalisation du plan de croissance / de mutation en collaboration avec les équipes et en maintenant l'équilibre entre le pilotage quotidien de l'entreprise et le projet impactant à mettre en œuvre.
- Afin de piloter efficacement chaque projet du plan de croissance / mutation, définir les objectifs opérationnels de chaque projet en collaboration avec les parties-prenantes de l'entreprise
- Afin de définir le plan de financement nécessaire, budgéter les différents projets à mettre en œuvre pour la réalisation du plan de croissance / mutation.
- Pour chaque projet, en fonction des appétences de chaque membre de l'équipe et en prenant en compte leur charge de travail actuelle, identifier les personnes les plus adaptées pour travailler sur le plan de croissance / de

mutation en adaptant si besoin leur activité quotidienne au sein de l'entreprise

- Pour chaque projet et en fonction des compétences disponibles dans l'entreprise, identifier les personnes ressources les plus adaptées pour apporter leur soutien aux projets en collaboration avec les parties-prenantes de l'entreprise
- En cohérence avec les ressources nécessaires pour le plan de croissance /mutation de l'entreprise et sans obérer les capacités financières de l'entreprise, élaborer le plan de financement nécessaire à la mise en œuvre du plan de croissance /mutation en prévoyant une marge en cas d'aléas.
- En cohérence avec les statuts de l'entreprise, la volonté d'indépendance du dirigeant et de ses associés / actionnaires, identifier les partenaires financiers les plus adaptés pour la réalisation du plan de croissance / mutation.
- En fonction du profil des partenaires financiers, mener les négociations en prenant conseil, le cas échéant, auprès d'experts.
- En respectant l'équilibre entre les activités quotidiennes de l'entreprise et les objectifs du plan de croissance, définir les modalités organisationnelles de mise en œuvre du plan de croissance les plus adaptées à l'entreprise et aux équipes concernées et en cohérence avec les besoins d'information des parties-prenantes.
- En fonction de l'impact de la mise en œuvre du plan de croissance / mutation prévu pouvant aller de l'ajustement des ressources et compétences jusqu'à la refonte de l'organisation, adapter l'organisation de l'entreprise en trouvant l'équilibre acceptable entre les activités « du quotidien » et les activités liées au plan de croissance / mutation
- En fonction du plan de croissance / mutation à mettre en œuvre, mettre en place les outils de pilotage et de coordination les plus adaptés en collaboration avec les équipes concernées.
- Afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs, ajuster les projets ou leur plan de mise en œuvre en fonction des résultats obtenus et des données livrés par les outils de pilotage.
- En cohérence avec la stratégie de l'entreprise, mettre en place un processus d'évolution permanent au sein de l'entreprise comme source de création de valeur en favorisant, notamment, une culture d'expérimentation et de collaboration avec les parties-prenantes.
- En cohérence avec la stratégie de l'entreprise, piloter le processus d'évolution permanente de façon agile en impliquant toutes les parties prenantes et en définissant des indicateurs de pilotage adaptés
- En fonction de l'organisation de l'entreprise et de sa gouvernance, communiquer largement sur les choix stratégiques opérés en s'assurant de la confiance accordée par l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise dans ces choix.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent produire Les candidats doivent produire à l'écrit et présenter oralement, un dossier comportant :

- La stratégie argumentée de croissance / mutation prévue ;
- Le plan de mise en œuvre du projet de croissance / mutation ;
- Une présentation du processus d'innovation de l'entreprise ;
- Une proposition de processus permanent d'évolution.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant d'entreprise privée

Directeur (trice) de centre de profit

Adjoint de direction

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Jugés difficiles à recruter	33 %
Emplois saisonniers	0 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le premier pré-requis est d'avoir la détermination nécessaire pour devenir chef d'entreprise. Une auto-évaluation est proposée via <https://business-builder.cci.fr/test-entrepreneur/>

L'autre pré-requis est :

- D'avoir un projet de création d'entreprise avec un plan de développement prévoyant la gestion d'une équipe (interne et/ou externe),
- Ou un projet de reprise d'entreprise avec une cible identifiée,
- Ou d'être un nouveau chef d'entreprise (immatriculation récente),
- Ou d'être déjà chef d'entreprise mais avec une situation de l'entreprise insatisfaisante et/ou qui ne répond pas aux objectifs du dirigeant.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Au moins 2 chefs d'entreprise (dont l'un est le président du jury)

1 représentant de l'établissement préparant la certification

1 représentant de l'établissement de formation de l'étudiant

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Au moins 2 chefs d'entreprise (dont l'un est le président du jury)

1 représentant de l'établissement préparant la certification

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Au moins 2 chefs d'entreprise (dont l'un est le président du jury)

1 représentant de l'établissement préparant la certification

Le représentant du CFA

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Au moins 2 chefs d'entreprise (dont l'un est le président du jury)

1 représentant de l'établissement préparant la certification

Le représentant de l'établissement de formation

COMPOSITION DU JURY — VAE

Au moins 2 chefs d'entreprise (dont l'un est le président du jury)

1 représentant de l'établissement préparant la certification

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 900 €
Selon la branche	7 105 € – 8 400 €
Prise en charge	Branches concernées
7 900 €	Valeur par défaut · 207 branches

8 400 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 099 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
7 105 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	16/12/2019
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	16/12/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	155	1	99 %	74 %
2016	150	2	94 %	72 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP23966

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37663

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34353/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	14
Parcours menés à terme	27
Taux d'achèvement	193 %
Période	02/2022 – 12/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	51
Montant total engagé	223 992 €
Coût moyen par dossier	4 392 €
Durée moyenne	197 h

Période	07/2020 – 12/2022
France compétences	50 %
OPCO	29 %
Reste à charge titulaire	11 %
Régions	7 %
France Travail	3 %

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