

Entrepreneur du bâtiment

RNCP34477 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	230p, 310
Formacode(s)	22248, 32054, 32097
Code(s) ROME	F1106, F1201, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	02/03/2020
Date d'échéance	02/03/2025

Certificateur(s)

INSTITUT TECH FEDERATION FRANC BATIMEN · SIRET : 30165267300015

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Fort de ses 1 104 000 salariés, de ses 394 000 entreprises (sources FFB 2019), le Bâtiment demeure un secteur économique majeur, premier employeur du pays qui génère un chiffre d'affaires de 140milliards d'euros. Mais, à l'image de la population française et des autres secteurs professionnels, il doit faire face au vieillissement de ses effectifs et notamment de ses dirigeants. Les études réalisées par la Fédération Française du Bâtiment confirment cette tendance avec une proportion croissante (plus de 50%) de dirigeants âgés de plus de 45/50 ans. En effet cette phase de transition et de préparation à la reprise est souvent délicate. Elle doit être anticipée, progressive et accompagnée d'un véritable dispositif de formation du repreneur potentiel.

Résultat de la crise économique, on constate aussi une augmentation des TPE. Les enjeux de pérennité et notamment en termes d'emplois sont donc considérables. Le constat a été fait que près de 50 % des entreprises créées ou reprises disparaissaient dans les trois ans, faute de préparation du dirigeant ; de même on estime que 10 % des dépôts de bilan sont liés à une transmission mal préparée. Tout cela entraîne une cascade de conséquences en termes d'emploi, d'impayés auprès des fournisseurs, de gaspillage des aides publiques et une dévalorisation globale de l'image du secteur d'activité.

La nouvelle génération peut parfois appréhender la reprise en raison des difficultés et d'un contexte économique très dur depuis plusieurs années. Il est donc apparu nécessaire pour l'organisation professionnelle de fournir des outils de gestion permettant à ces repreneurs de conforter leurs choix et d'accompagner leurs démarches.

De la même manière, le secteur professionnel a considérablement évolué ces dernières années, s'ouvrant de plus en plus aux salariés issus d'autres milieux. Aujourd'hui 36% des stagiaires de l'école ne possèdent pas de liens familiaux avec le dirigeant en place. Le secteur du bâtiment s'ouvre de plus en plus aux femmes. Au sein même de l'ESJDB la part des stagiaires femmes est passée de 8% en 1998 à 24,1% en 2018. Celles-ci ont pour vocation soit de reprendre l'activité familiale, soit de codiriger l'entreprise avec leur conjoint.

La certification "Entrepreneur du Bâtiment" correspond donc ainsi à une demande unanime de la branche professionnelle qui souhaite :

- Constituer une génération d'entrepreneurs et d'équipes dirigeantes ouvertes sur l'environnement et mieux armée face aux changements,
- Assurer la pérennité des entreprises et préserver le tissu économique local,
- Préparer des dirigeants à développer leur activité ou se diversifier dans le cadre des nouveaux marchés (environnement, économies d'énergies, nouveaux matériaux),
- Renforcer la qualité et la compétitivité des entreprises françaises de bâtiment dans le cadre d'un marché ouvert.

ACTIVITÉS VISÉES

La certification "Entrepreneur du Bâtiment" prépare à diriger une entreprise de BTP ou intégrer un staff de direction. Au-delà de la dimension "technique-métier" (déléguée ou non selon la taille de l'entreprise et son corps d'état) le dirigeant assure les activités suivantes :

- Conception d'une stratégie (notamment commerciale) pour son entreprise,
- Gestion comptable et financière,
- Gestion administrative et réglementation,
- Organisation et management des ressources humaines,
- du diagnostic au plan d'actions : élaboration d'un projet (dans une perspective de reprise ou de développement d'activité)

Compte tenu de la diversité des entreprises du secteur, cela peut correspondre aux postes suivants :

- Dirigeant (associé ou non),
- Codirigeant, conjoint collaborateur (trice), second du dirigeant
- Gérant (salarié ou non) d'entreprise du BTP,
- Directeur de filiale de production
- P.D.G de SCOP BTP (société coopérative de production) ... Les champs de responsabilités de ces premiers postes couvrent la totalité ou quasi-totalité du périmètre de la certification

Les compétences acquises permettent également d'occuper la fonction de dirigeant lorsque :

1. La PME a plusieurs départements, centres de profits ou activités multiples. Dans ces cas, le titulaire de la certification peut être chargé d'affaires, directeur travaux, directeur commercial ou directeur administratif et financier
2. La TPE artisanale a une direction bicéphale : le dirigeant reste centré sur l'activité technique et c'est son bras droit qui prend en charge les compétences couvertes pour le présent référentiel.

Dans tous ces cas, le degré d'autonomie et de poly-compétence est très élevé, encore plus dans les TPE.

92% des effectifs concernés par la certification se trouvent dans des entreprises avec un effectif inférieur à 50 salariés

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Mettre en oeuvre une démarche de diagnostic
- Élaborer des outils de pilotage d'activité commerciale
- Définir et décliner une politique de communication commerciale
- Etudier ses prix et mettre en place un suivi analytique de chantiers
- Mettre en place une gestion financière (bilan, compte de résultats, tableaux de bord)
- Formaliser la politique contractuelle de l'entreprise
- Appliquer le droit social et optimiser les conditions de travail
- Organiser et animer ses ressources humaines
- Gérer les compétences et fidéliser
- Élaborer et piloter la stratégie générale
- Élaborer et suivre un plan d'actions dans une perspective de reprise ou de développement
- Identifier et incarner les valeurs et l'identité de l'entreprise
- Valoriser l'entreprise et étudier son plan de financement

Blocs de compétences

RNCP34477BC01 — Conception d'une stratégie commerciale à partir d'un diagnostic global

LISTE DE COMPÉTENCES

11-1 Recenser et synthétiser les données et informations historiques et actuelles de l'entreprise (CA, résultats nets, statut juridique, événements clés, notoriété, réputation, etc.) afin d'appréhender sa structure générale

11-2 Évaluer les ressources internes de l'entreprise (humaines, matérielles, techniques, commerciales) afin de mesurer son potentiel

11-3 Identifier les signes distinctifs de qualité pour satisfaire et fidéliser les clients

11-4 Analyser son marché et l'offre de la concurrence pour positionner son entreprise

11-5 Identifier ses facteurs clés de succès et ses points faibles pour optimiser l'organisation

12-1 Identifier le réseau relationnel et l'ensemble des partenaires de l'entreprise (clients, fournisseurs, banque)

12-2 Construire des outils d'analyse et de suivi de son portefeuille clients pour avoir une vision chiffrée de son activité et déterminer les actions d'accompagnement nécessaires

- 12-3 Mettre en place une politique d'écoute et de satisfaction du client pour améliorer son offre
- 13-1 Identifier son identité commerciale afin de décliner les outils print et digitaux à mettre en place
- 13-2 Mesurer l'impact de ces outils afin d'adapter sa communication
- 13-3 Développer des techniques de vente (écoute, négociation, argumentation, conseil) afin d'adapter son offre aux besoins de ses clients et d'atteindre ses objectifs commerciaux
- 13-4 Négocier avec ses différents partenaires (maître d'œuvre et maître d'ouvrage, fournisseurs, autres entreprises) afin d'offrir à sa clientèle un rapport qualité / prix optimal

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Diagnostic d'une entreprise tierce 30% Rédaction d'un dossier écrit (25 à 30 pages) + présentation orale (20')
 Sur la base d'une période d'observation en entreprise tierce, évaluation par un intervenant à partir d'une grille d'évaluation critériée

Diagnostic de stratégie commerciale de son entreprise 50% Rédaction d'un dossier écrit avec analyse du portefeuille client et définition d'objectifs commerciaux

Oral de vente 20% Mise en situation (5-10')

Evaluations par un intervenant à partir de grilles d'évaluation critériée

RNCP34477BC02 — Gestion comptable et financière

LISTE DE COMPÉTENCES

- 21-1 Déterminer les coûts de revient de chaque activité afin d'en faire une lecture analytique
- 21-2 Analyser les situations périodiques des chantiers afin de suivre l'évolution de l'activité
- 21-3 Définir et faire respecter le budget dans le cadre d'un prévisionnel afin d'assurer un contrôle a priori
- 21-4 Contrôler la gestion des achats (fournisseurs, assureurs, banquiers ...) pour optimiser ses prix de revient
- 22-1 Renseigner et exploiter les tableaux de bord pour analyser les résultats et effectuer un suivi avec le comptable
- 22-2 Exploiter les bilans, compte de résultats, amortissements, comptes de charges afin d'évaluer la santé financière de l'entreprise en utilisant les outils informatiques adaptés
- 22-3 Assurer le suivi des moyens de recouvrement et le niveau d'endettement de l'entreprise afin de maintenir sa solvabilité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

3 études de cas

Prix de revient et suivi analytique de chantier (Cas Valier)

Écrit / Individuel (20%)

Tableaux de bord et budget prévisionnel

Écrit / Individuel (30%)

Analyse financière

Écrit + oral / Individuel (50%)

Evaluations par un intervenant

RNCP34477BC03 — Gestion administrative et réglementation

LISTE DE COMPÉTENCES

- 31-1 Établir la relation contractuelle par l'utilisation de documents commerciaux pour être en conformité avec la législation
- 31-2 Contractualiser avec ses partenaires dans le respect de la réglementation en vue de prévenir les litiges
- 32-1 Gérer, dans le respect du droit social, les parcours professionnels des collaborateurs (salaires, promotions, entretiens professionnels, formation ...) afin de répondre aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés
- 32-2 Faire appliquer la réglementation en matière de sécurité afin de préserver la santé et l'intégrité physique des salariés
- 32-3 Développer la prévention en mettant en place une politique d'amélioration des conditions de travail pour assurer la sécurité des salariés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'outils de pilotage administratif

Et "visa" d'un "expert pro" (expert-comptable, fédération professionnelle, organisme de prévention ...)

Évaluation par un intervenant

Production d'au moins 5 documents parmi cette liste : Feuille d'heures, PV de réception, Document Unique, Plan de prévention, Règlement Intérieur, livret d'accueil, affichage obligatoire, CGV, assurance, CR d'entretien professionnel

Mise en place d'une démarche de validation des documents par des experts appropriés

RNCP34477BC04 — Organisation et management des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

- 41-1 Planifier l'organisation et la mise en œuvre du plan d'actions en vue d'atteindre les objectifs dans les délais
- 41-2 Répartir les tâches selon les compétences des collaborateurs afin d'impliquer chacun
- 41-3 Contrôler le processus de réalisation, mesurer les écarts et définir les actions correctives pour garantir l'atteinte des objectifs
- 41-4 Organiser son temps de dirigeant afin d'assurer une veille (RH, technique, marché, ...) pour son entreprise
- 42-1 Identifier les besoins en compétences afin de réaliser le plan d'activités de l'entreprise
- 42-2 Recruter selon les besoins et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'entreprise
- 42-3 Valoriser les entretiens individuels pour gérer ses RH et les parcours de ses collaborateurs
- 43-1 Animer et fédérer les équipes pour développer le sentiment d'appartenance en tenant compte des styles de management
- 43-2 Créer le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes
- 43-3 Mettre en place la délégation pour rendre autonome les équipes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Conduite de projet (50%) : Réalisation d'une action collective à vocation solidaire sur 10 mois Oral + Ecrit + Pratique Individuel + collectif, évalué par les partenaires et par l'intervenant en charge du suivi des projets
Etudes de cas (50%) : écrit + oral Rédaction d'une fiche de poste + Cas oral, évaluées par les intervenants en charge du module concerné

RNCP34477BC05 — du diagnostic au plan d'actions : élaboration d'un projet (dans une perspective de reprise ou de développement d'activité)

LISTE DE COMPÉTENCES

- 51-1 A partir d'un diagnostic cohérent (diagnostic général et analyse financière), concevoir son plan d'action pour identifier les champs d'actions prioritaires (RH, marché, finance ...)
- 51-2 Hiérarchiser l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour élaborer un planning
- 51-3 Qualifier et quantifier les moyens nécessaires (humains, matériels, informatiques, financiers) à l'atteinte des objectifs pour réaliser les plans d'investissement
- 52-1 Rechercher activement de nouveaux marchés (par le biais d'études de marchés, de prospections, de constitution d'un réseau professionnel, ...) afin de conforter et développer ses résultats
- 52-2 Établir des plans d'actions à court, moyen et long terme et en déduire des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour obtenir de meilleures performances commerciales
- 52-3 Définir des outils de suivi d'activité commerciale en vue d'optimiser le pilotage
- 53-1 Déterminer les valeurs de l'entreprise en prenant en compte son histoire, son environnement, ses choix de dirigeant afin de donner du sens à son action d'entrepreneur
- 53-2 Développer une communication externe sur les atouts de l'entreprise afin de se démarquer en affichant son identité propre
- 53-3 Analyser sa pratique de dirigeant d'entreprise du bâtiment pour dégager des pistes de progrès
- 54-1 Évaluer la valeur de l'entreprise au regard de l'analyse financière pour déterminer ses choix de gestion
- 54-2 Élaborer des scénarii de financement pour préparer une transmission
- 54-3 Effectuer des choix de fiscalité en vue d'optimiser son résultat

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve finale :

Projet Professionnel

écrit + oral

Rédaction du Projet Professionnel

Ecrit / Individuel

Évalué par l'intervenant en charge du suivi des rapports

(40%)

Soutenance orale du Projet Professionnel,

Oral / Individuel

Évalué par le jury de fin de formation : 4 entrepreneurs + 1 représentant ESJDB

(60%)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Direction de TPE et PME du BTP

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les titulaires de la certification sont amenés à exercer la fonction de dirigeant du bâtiment.

Il peut prétendre aux postes suivants :

- Dirigeant (associé ou non),
- Codirigeant, conjoint collaborateur (trice)
- Gérant (salarié ou non) d'entreprise du BTP,
- Directeur de filiale de production
- P.D.G de SCOP BTP (société coopérative de production) ...

Les champs de responsabilités de ces premiers postes couvrent la totalité ou quasi-totalité du périmètre de la certification et également :

- Directeur technique
- Directeur commercial, chargé d'affaires
- Directeur administratif et Financier

Les champs de responsabilités de ces trois derniers postes couvrent près de 80% du périmètre de la certification.

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)	Très élevée (5/5)
Facteurs principaux	Intensité d'embauche, Manque de main-d'œuvre disponible, Conditions de travail contraignantes
Salaire médian (mensuel)	2 604 €
Familles professionnelles (FAP)	B6X71 — Techniciens experts et chargés d'études du BTP · tension 5/5 (Très élevée) B6X74 — Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres · tension 5/5 (Très élevée) B7X91 — Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP · tension 5/5 (Très élevée) B7X92 — Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	19 794
Jugés difficiles à recruter	64 %
Emplois saisonniers	2 %
Familles professionnelles (FAP)	B6X71 — Techniciens experts et chargés d'études du BTP B6X74 — Conducteurs de travaux et chefs de chantier non cadres B7X91 — Cadres des études BTP, des études géologiques, du métré de la construction et du contrôle et diagnostic technique du BTP B7X92 — Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour l'accès à la certification par la voie de la formation, le candidat doit avoir comme projet professionnel, à court ou moyen terme la reprise, la création, la direction ou codirection d'une entreprise de BTP. Le candidat peut aussi avoir pour vocation de seconder un chef d'entreprise avec l'exercice de responsabilités relevant du champ de la certification. Un candidat déjà dirigeant trouve sa place pour conforter sa position d'entrepreneur.

La formation préparant à la certification étant spécifique et concrète elle sera mieux assimilée par un candidat ayant déjà été confronté à différentes situations professionnelles du secteur d'activité. Cependant le cursus de formation préparatoire demeure ouvert aux autodidactes sans préjugés d'origine de filière. Dans ce cas, une immersion préalable dans le milieu professionnel et un accompagnement personnalisé lié au mode d'acquisition des compétences, lui permettront d'acquérir le niveau nécessaire de culture du secteur BTP.

Pour chaque candidat, ces éléments sont analysés par la "Commission de Validation de Projet".

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Chaque année le Président de l'ESJDB (lui-même entrepreneur) mandate des entrepreneurs pour être membres du Jury national de l'école. Chaque jury de sortie est composé de 2 membres du Jury national, de 1 à 2 entrepreneurs locaux mandatés par leur Fédération départementale ou régionale et du Directeur de l'école ou de son représentant. La composition du Jury varie donc de 4 à 5 membres, dont 75 à 80% sont des professionnels extérieurs à l'ESJDB.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury VAE est composé de 3 membres :

- 1 entrepreneur du BTP employeur (président du jury)
- 1 cadre ou entrepreneur du BTP salarié
- 1 représentant salarié du service Formation de la FFB

Base légale

Date de décision	02/03/2020
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	02/03/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	75	0	100 %	—
2017	60	0	98 %	37 %
2016	63	0	100 %	42 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40868

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34477/>