

Responsable Centre de Profits (BADGE)

RNCP34563 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	314, 312, 315
Formacode(s)	15054
Code(s) ROME	M1205, D1406, M1705, M1503, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/04/2020
Date d'échéance	24/04/2022

Certificateur(s)

GROUPE RENNES SCHOOL OF BUSINESS · SIRET : 37832751400014

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification a été créée afin de fournir aux collaborateurs des entreprises les compétences leur permettant, à la fois, d'accompagner leurs entreprises dans le développement de leurs stratégies et de leurs projets, et de soutenir leurs évolutions professionnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

1. Décliner les orientations stratégiques de sa structure

- Définir la stratégie de son entreprise sous orientation de sa direction. • Contribuer à la veille stratégique et à la définition de la stratégie de son entreprise. • Décliner la stratégie de l'entreprise sur une unité de travail. • Impliquer les collaborateurs dans la mise en œuvre de la stratégie, notamment par la communication interne. • Décliner la stratégie de son entreprise dans les activités de son emploi.

2. Piloter un projet dans sa globalité

- Définir et organiser un projet sous orientation de sa direction. • Mettre en place le suivi d'un projet. • Mettre en œuvre les conditions de réussite d'un projet. • Agir comme chef de projet. • Utiliser les concepts de la démarche qualité. • Bâtir un plan d'action pour un management de qualité.

3. Elaborer le plan d'action marketing du centre d'activité

- Utiliser les composantes du marketing appliqué à une entreprise afin d'agir dans la fonction Marketing. • Analyser un marché. • Décider des orientations stratégiques pour la fonction Marketing et définir les moyens opérationnels. • Construire une offre en produits et en services. • Élaborer un plan Marketing. • Élaborer un Plan d'Actions Commerciales et en conduire la mise en œuvre. • Construire une stratégie de communication. • Manager une équipe commerciale.

4. Manager les ressources humaines de son équipe · Se référer aux principaux éléments de la législation sur la fonction Ressources Humaines. · Construire, analyser et faire évoluer une organisation du travail dans ses aspects collectifs et individuels. · Conduire l'évolution des compétences et des carrières en référence à la stratégie de l'entreprise en définissant une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ou en contribuant à sa déclinaison. · Contribuer à la définition et à la réalisation du plan de formation. · Décliner les accords d'entreprise dans son management de service et d'équipe.

5. Gérer la performance économique de son entité

- Interpréter un bilan. • Interpréter un compte de résultat. • Établir la relation entre le résultat économique et le résultat financier. • Établir les coûts. • Construire un budget. • Construire un document financier prévisionnel. • Définir les conditions d'investissement et les modes de financement pour participer aux décisions.

6. Manager son équipe

Pour manager des équipes dans le cadre de projets, le titulaire doit : · Mettre en place et/ou mettre en œuvre de façon cohérente les entretiens (annuel, professionnel). · Créer une dynamique de groupe dans une unité de travail et autour d'un projet. · Contribuer à l'évolution des collaborateurs en prenant en compte les besoins collectifs et individuels, accompagner ses collaborateurs dans la formation. · Développer, par son management, la motivation de ses collaborateurs. · Travailler sur sa propre capacité à se remettre en cause et à évoluer pour être valeur d'exemple auprès de son équipe- Connaissance de soi et prise de recul · Affirmer son leadership par son mode de management.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Décliner les orientations stratégiques de sa structure

Afin de décliner la stratégie de son entreprise, le titulaire sait : · Pratiquer les outils de l'analyse stratégique qui lui permettront de diagnostiquer le contexte de l'environnement d'une entreprise, interne et externe, en identifier les évolutions et les incidences sur la stratégie et les activités. Communiquer, et faire adhérer son équipe dans le déploiement de la stratégie.

2. Piloter un projet dans sa globalité

Dans le cadre du pilotage de projets, le titulaire sait : · Diagnostiquer les enjeux d'un projet dans la mise en œuvre de la stratégie d'une entreprise, permettant une mise en place fine du projet et adaptée à l'environnement. · Mettre en place les étapes de la conception et la mise en œuvre d'un projet pour assurer une qualité de suivi et cohérence pour l'équipe. · Utiliser les outils du management de projet pour sa conception et son suivi afin de fédérer une équipe autour de lui. · Mettre en place la démarche Qualité et ses outils afin de garantir la longévité du projet. · Constituer une équipe projet et la manager en intégrant le facteur humain dans la conduite des actions, s'entourer de compétences complémentaires et animer l'équipe de manière transversale.

3. Elaborer le plan d'action marketing du centre d'activité

Afin de comprendre l'environnement et ainsi mettre en place un plan d'action marketing et commercial adapté, les participants seront en mesure de : · Conduire une analyse du marché pour appréhender l'environnement, · Construire un plan marketing en lien avec une analyse de marché et un diagnostic interne. Afin de développer son offre et ainsi développer l'activité de la structure, le participant est capable de : · Construire une offre de produits, de services, et une offre financière. · Diagnostiquer les différents types d'approche commerciale dans la gestion d'un secteur commercial. · Décider ou contribuer à la définition des principales décisions stratégiques liées au Plan d'Actions Commerciales. · Conduire une équipe commerciale dans l'atteinte de ses objectifs.

4. Manager les ressources humaines de son équipe

En tant que manager d'unité, le titulaire maîtrise le fonctionnement des Ressources Humaines de son équipe, il sait : · Décrire et analyser l'organisation du travail sur une entreprise ou sur un service afin de mettre en place les fiches de poste de chaque fonction, permettant de gérer les recrutements et évolutions de postes. · Conduire le changement d'organisation et de compétences nécessaires dans le cadre du projet stratégique de l'entreprise en s'inscrivant dans une démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). · Connaître le cadre légal des entretiens annuels et des entretiens professionnels afin de les mettre en place dans les délais respectant le cadre de la loi. · Contribuer à la définition et à la réalisation du plan de formation par l'analyse des besoins et la définition des objectifs en acquisition de compétences. · Tenir compte du contexte social interne, la mission des Institutions Représentatives du Personnel, afin d'informer et de dialoguer et de négocier sur les changements et les projets.

5. Gérer la performance économique de son entité

Dans la gestion de son centre de profit, le titulaire est capable de gérer la partie financière de son activité, il sait : · Identifier les composantes et la construction de la comptabilité. · Repérer et collecter l'information et conduire l'analyse des comptes dans l'entreprise : immobilisation et investissement, trésorerie et emprunts, achats et stocks... · Analyser les ratios essentiels à l'entreprise, les coûts, construire un plan de financement prévisionnel. · Contribuer à une démarche de comptabilité analytique. · Prendre les décisions d'investissement ou de financement ou contribuer à leur définition.

6. Manager son équipe

En tant que responsable de son unité, le titulaire doit : · Se situer dans les domaines d'action et de responsabilité du manager afin de prendre conscience de ses missions, droits et devoirs. · Se situer dans les fonctions de Leadership

pour les traduire en actions et comportements dans la conduite d'une équipe : donner de l'énergie au groupe, inspirer des comportements positifs et innovants. · Organiser les activités d'une entreprise ou d'un service en cohérence avec un projet. · Analyser son comportement de Manager, être en mesure de prendre du recul afin de communiquer et agir plus efficacement. · Adopter une flexibilité comportementale dans la gestion des relations. · Préparer, animer et fédérer lors des entretiens annuels et entretiens professionnels afin de conserver la motivation et l'implication des salariés. · Identifier les compétences des membres de l'équipe et les développer par la formation.

Blocs de compétences

RNCP34563BC01 — Décliner les orientations stratégiques de sa structure

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin de décliner la stratégie de son entreprise, le titulaire va :

- Pratiquer les outils de l'analyse stratégique qui lui permettront de diagnostiquer le contexte de l'environnement d'une entreprise, interne et externe, en identifier les évolutions et les incidences sur la stratégie et les activités.
- Communiquer, et faire adhérer son équipe dans le déploiement de la stratégie.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude : le participant est mis en situation, il doit montrer sa capacité à prendre du recul et à apporter une vision à la fois globale et la décliner de manière concrète pour ses équipes.

RNCP34563BC02 — Piloter un projet dans sa globalité

LISTE DE COMPÉTENCES

Dans le cadre

du pilotage de projets, le titulaire sait :

- Diagnostiquer

les enjeux d'un projet dans la mise en œuvre de la stratégie d'une entreprise, permettant une mise en place fine du projet et adaptée à l'environnement. · Mettre en place les étapes de la conception et la mise en œuvre d'un projet pour assurer une qualité de suivi et cohérence pour l'équipe.

- Utiliser

les outils du management de projet pour sa conception et son suivi afin de fédérer une équipe autour de lui.

- Mettre

en place la démarche Qualité et ses outils afin de garantir la longévité du projet.

- Constituer une équipe projet et la

manager en intégrant le facteur humain dans la conduite des actions, s'entourer de compétences complémentaires et animer l'équipe de manière transversale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude :

L'objectif est de faire réfléchir le participant et le faire argumenter sur une nouvelle responsabilité de Chef de Projet dans laquelle il doit se projeter.

RNCP34563BC03 — Elaborer le plan d'action marketing du centre d'activité

LISTE DE COMPÉTENCES

Afin de comprendre l'environnement et ainsi mettre en place un plan d'action marketing et commercial adapté, les participants seront en mesure de :

- Conduire une analyse du marché pour appréhender l'environnement,
- Construire un plan marketing en lien avec une analyse de marché et un diagnostic interne.

Afin de développer son offre et ainsi développer l'activité de la structure, le participant est capable de :

- Construire une offre de produits, de services, et une offre financière.
- Diagnostiquer les différents types d'approche commerciale dans la gestion d'un secteur commercial.
- Décider ou contribuer à la définition des principales décisions stratégiques liées au Plan d'Actions Commerciales.
- Conduire une équipe commerciale dans l'atteinte de ses objectifs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude :

Plan Marketing pour le lancement d'un produit et construction du plan d'action commercial associé.

RNCP34563BC04 — Manager les ressources humaines de son équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

En tant que manager d'unité, le titulaire maîtrise le fonctionnement des Ressources Humaines de son équipe, il sait :

- Décrire et analyser l'organisation du travail sur une entreprise ou sur un service afin de mettre en place les fiches de poste de chaque fonction, permettant de gérer les recrutements et évolutions de postes.
- Conduire le changement d'organisation et de compétences nécessaires dans le cadre du projet stratégique de l'entreprise en s'inscrivant dans une démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).
- Connaître le cadre légal des entretiens annuels et des entretiens professionnels afin de les mettre en place dans les délais respectant le cadre de la loi.
- Contribuer à la définition et à la réalisation du plan de formation par l'analyse des besoins et la définition des objectifs en acquisition de compétences.
- Tenir compte du contexte social interne, la mission des Institutions Représentatives du Personnel, afin d'informer et de dialoguer et de négocier sur les changements et les projets.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude : Observation, description et analyse des dispositifs et outils de la fonction RH de l'entreprise du participant. Propositions de mise en place d'un nouvel processus pour soutenir le développement de l'entreprise.

RNCP34563BC05 — Gérer la performance économique de son entité

LISTE DE COMPÉTENCES

Dans la gestion de son centre de profit, le titulaire est capable de gérer la partie financière de son activité, il sait :

- Identifier les composantes et la construction de la comptabilité.
- Repérer et collecter l'information et conduire l'analyse des comptes dans l'entreprise : immobilisation et investissement, trésorerie et emprunts, achats et stocks...
- Analyser les ratios essentiels à l'entreprise, les coûts, construire un plan de financement prévisionnel.
- Contribuer à une démarche de comptabilité analytique.
- Prendre les décisions d'investissement ou de financement ou contribuer à leur définition.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude : Travail de réflexion sur une entreprise, sur sa situation financière, analyse des flux de trésorerie, taux de rentabilité, valeur... Analyser et expliquer les résultats.

RNCP34563BC06 — Manager son équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

En tant que responsable de son unité, le titulaire doit :

- Se situer dans les domaines d'action et de responsabilité du manager afin de prendre conscience de ses missions, droits et devoirs.
- Se situer dans les fonctions de Leadership pour les traduire en actions et comportements dans la conduite d'une équipe : donner de l'énergie au groupe, inspirer des comportements positifs et innovants.
- Organiser les activités d'une entreprise ou d'un service en cohérence avec un projet.
- Analyser son comportement de Manager, être en mesure de prendre du recul afin de communiquer et agir plus efficacement.
- Adopter une flexibilité comportementale dans la gestion des relations.
- Préparer, animer et fédérer lors des entretiens annuels et entretiens professionnels afin de conserver la motivation et l'implication des salariés.
- Identifier les compétences des membres de l'équipe et les développer par la formation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude : Mise en situation concrète, la participant doit expliquer comment il affirme sa leadership tout en étant à l'écoute de son équipe, comment il est capable d'insuffler une dynamique en lien avec les objectifs de développement de l'entreprise.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La taille des entreprises qui emploient les titulaires est variable. Elle va de la TPE/PME à la grande entreprise organisée en unité de production et/ou de commercialisation, en « business unit », en filiale voire en direction à large délégation. Les entreprises appartiennent aux secteurs de l'industrie et du service.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le titulaire du Responsable de Centre de Profit exerce en tant que :

- Chef d'entreprise de TPE/PME,
- Ou responsable fonctionnel : Administratif et Financier, Commercial, Logistique et Achats, Marketing, Production, Ressources Humaines...

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 764 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) 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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	52 795
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Conformément aux exigences de la Conférence des Grandes Écoles, sont recevables les candidatures d'apprenants satisfaisant

à l'une des conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac + 4 en rapport avec l'intitulé de la formation.
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal à Bac + 2 ou d'un titre homologué niveau III, et posséder une expérience professionnelle en rapport direct avec l'intitulé de la formation d'au moins deux années.
- Etre titulaire du baccalauréat ou d'un titre homologué de niveau IV et justifier d'une expérience professionnelle significative en rapport direct avec l'intitulé de la formation d'au moins trois années.
- VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels)

L'admission est prononcée après évaluation des connaissances du candidat dans le domaine de la spécialité professionnelle considérée (après définition du parcours professionnel envisagé s'il s'agit d'une reconversion).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

- Directeur Executive Education Rennes School of Business
- Responsable du Programme Responsable Centre de Profit, Rennes School of Business,
- Senior Lecturer, Rennes School of Business
- 2 professionnels du secteur

COMPOSITION DU JURY — VAE

2 représentants du secteur d'activité du candidat ou d'un secteur proche. 2 intervenants du programme.

Base légale

Date de décision	24/04/2020
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/04/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	6	0	83 %	67 %
2017	6	0	100 %	50 %
2016	8	0	100 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP27366

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36282

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.rennes-sb.fr/executive-education/programme-badge/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34563/>