

Manager en stratégie et développement d'entreprise

RNCP34727 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	41014, 41077, 34254, 32054, 34085
Code(s) ROME	M1705, M1402, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/06/2020
Date d'échéance	29/06/2022

Certificateur(s)

ECORIS · SIRET : 38939545000031<https://www.ecoris.com/>**ICADEMIE · SIRET : 48908897100010**

Partenaires habilités

13 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 13 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AL FORMATION	—	Former et organiser l'évaluation
ECOFAC EVOLUTION	51869149800027	Former et organiser l'évaluation
ECORIS	49836707700027	Former et organiser l'évaluation
EVO-SENS	88464149900014	Former et organiser l'évaluation
ICADEMIE	48908897100093	Former et organiser l'évaluation
IFC NIMES	37963124100090	Former et organiser l'évaluation
INSERTIS BUSINESS SCHOOL	83894531900013	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE FORMATION ET DE CONSEIL ADAPTES AUX ENTREPRISES	38121295000020	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FORMATION CONSEIL	37924163100058	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT POUR LA FORMATION CONTINUE	44974015800018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 13 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34727-manager-en-strategie-et-developpement-d-entreprise/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager en stratégie et développement d'entreprise exerce son activité au sein d'une entreprise ou en tant que prestataire. Il élabore une stratégie adaptée à son entreprise (ou à l'entreprise cliente s'il est prestataire) puis la déploie auprès des équipes avant d'évaluer les résultats. Dans le cadre de la mise en oeuvre de sa stratégie, il est amené à impulser et accompagner le changement en ayant recours à des ressources humaines et matérielles.

Le Manager en Stratégie et Développement d'entreprise est un stratège généraliste, capable de résoudre des problématiques complexes et d'assumer des fonctions d'encadrement, d'orientation et de conseil, d'organisation, de pilotage et de management de projet dans différents champs économiques de l'entreprise grâce à ses compétences pluridisciplinaires.

ACTIVITÉS VISÉES

Le manager en stratégie et développement d'entreprise est une personne polyvalente pouvant intervenir dans différents secteurs d'activité (industrie, transports, services...) ayant des compétences à la fois analytiques pour définir une stratégie, et opérationnelles pour la mettre en oeuvre au sein d'une fonction de l'organisation (marketing, commercial, finance, achats...).

Il est à même de mettre en oeuvre et piloter une démarche stratégique, adaptée au domaine d'activité stratégique.

Domaine commercial

Le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise définit, pilote et met en oeuvre la politique commerciale de l'entreprise. Il identifie pour cela les évolutions du marché et le positionnement que l'entreprise doit adopter. Il définit les objectifs commerciaux à atteindre et est en charge de la gestion du développement commercial. Il recrute et manage l'équipe de vente. Il prospecte et fidélise les comptes stratégiques pour l'entreprise.

Domaine digital (option 1 « Élaborer et piloter une stratégie de communication digitale ») Le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise définit et met en oeuvre la stratégie de communication digitale et définit également les objectifs digitaux en accord avec la stratégie globale de l'entreprise. Il pilote le plan d'actions web afin que l'entreprise gagne en parts de marché sur le web et développe ainsi la performance de l'entreprise. Il mesure les résultats, analyse le ROI (retour sur investissement) et instaure des actions correctives nécessaires pour une amélioration continue de la stratégie commerciale et digitale. En veille constante, il fait évoluer l'offre de services en ligne de son entreprise en analysant la concurrence et les attentes des utilisateurs. Il est en charge du management et de l'animation de l'équipe.

Domaine fiscal, financier et patrimonial (option 2 « Élaborer et piloter une stratégie financière, fiscale et patrimoniale »)

Au sein d'une entreprise ou d'un cabinet de conseil, le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise est capable de définir la stratégie financière et fiscale de l'entreprise cliente ou de l'organisme dans lequel il officie. Il conseille, pilote ou participe à la planification, à la gestion et à la coordination des tâches financières de la structure au sein de l'environnement dans lequel il évolue. Par ses capacités d'audit et de contrôle de gestion, il peut analyser la situation économique de l'entreprise, coordonner et superviser les services comptables et financiers et proposer une politique de gestion financière à court, moyen et long terme. Autrement dit, il est responsable de la stratégie financière au regard de la stratégie de l'entreprise et des diverses réglementations. Le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise est également en mesure d'accompagner une clientèle de professionnels dans la gestion et l'optimisation de leur patrimoine privé ou de leur entreprise, en leur proposant des produits financiers adaptés. Il maîtrise les avantages, les inconvénients et les risques encourus pour chaque type d'investissement. Il établit un bilan patrimonial de l'entreprise et du dirigeant et définit pour chaque client une stratégie adaptée à ses objectifs stratégiques généraux. Il est un conseiller sur lequel le chef d'entreprise peut s'appuyer pour prendre des décisions.

Domaine international (option 3 « Élaborer et piloter une stratégie de développement dans un contexte international ») Le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise définit, pilote et met en oeuvre la stratégie commerciale de l'entreprise dans les zones internationales identifiées. En veille permanente, il établit des diagnostics stratégiques permettant d'identifier les marchés et segments porteurs. Il élabore les plans d'action marketing, définit l'offre produit et gère l'animation du réseau commercial. Il maîtrise la négociation des contrats internationaux, gère les opérations financières et logistiques des activités et analyse la rentabilité des opérations. Il maîtrise et respecte les procédures juridiques réglementaires et douanières. Il évolue dans une entreprise pour laquelle le domaine international est important (import ou export).

Domaine achats-logistique (option 4 « Élaborer et piloter une stratégie dans un contexte achats-logistique »)

Le Manager en Stratégie et Développement d'Entreprise définit, pilote et met en œuvre la politique d'achats de l'entreprise. Il négocie et conclut les modalités de commande avec les différents fournisseurs afin d'obtenir les meilleures conditions de qualité, prix et délai. Il fixe les objectifs qualitatifs et quantitatifs en matière d'achats et contribue à optimiser la rentabilité de production et la performance globale de l'entreprise. Il évolue dans une entreprise pour laquelle la fonction achats est importante (exemple une industrie pour laquelle les achats pèsent un pourcentage élevé du chiffre d'affaires).

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titre Manager en Stratégie et Développement d'entreprise visé par la certification se déploie en 4 compétences principales :

- Concevoir une stratégie de développement adaptée aux spécificités de l'entreprise et de son environnement
- Piloter et mettre en place la stratégie de développement commerciale et marketing
- Mobiliser des ressources opérationnelles correspondant au potentiel du marché
- Manager les hommes et les équipes

Compétences attestées en fonction de l'option choisie :

- Élaborer et piloter une stratégie de communication digitale
- Élaborer et piloter une stratégie financière, fiscale et patrimoniale
- Élaborer et piloter une stratégie de développement dans un contexte international
- Élaborer et piloter une stratégie dans un contexte achats-logistique

Blocs de compétences

RNCP34727BC01 — Concevoir une stratégie de développement adaptée aux spécificités de l'entreprise et de son environnement

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'entreprise et son environnement d'un point de vue macro, micro et méso dans un contexte en mutation en s'appuyant sur les règles juridiques qui régissent la vie des sociétés et en mettant ces dernières en application, grâce à la réalisation d'une veille juridique, afin d'en élaborer plusieurs hypothèses de développement envisageables.

Identifier les différents choix et les axes stratégiques possibles dans le cadre d'une démarche structurée s'appuyant sur la réalisation d'un diagnostic stratégique permettant d'identifier les forces, axes d'amélioration et les opportunités (matrice SWOT) de l'environnement de l'entreprise, en se basant sur une analyse du marché et des données d'activité de la structure et permettant de définir la stratégie globale de l'entreprise à moyen et long terme.

Élaborer une stratégie de développement « omnicanale » répondant aux attentes et aux évolutions des comportements des consommateurs en mettant en place une cellule de veille commerciale, en ordonnant les différentes dimensions de la chaîne de distribution, en analysant la gestion de la chaîne logistique en réalisant un diagnostic digital, en concevant un plan digital, en choisissant les bons outils et les bons indicateurs clés, en réalisant un parcours client omnicanal afin de contribuer à mettre en œuvre la stratégie de développement de l'entreprise et d'atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC02 — Piloter et mettre en place la stratégie de développement commerciale et marketing

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et mettre en œuvre une stratégie commerciale et marketing en s'appuyant sur la réalisation de diagnostics marketing et commercial complets et en déclinant cette stratégie en plan marketing B2B et/ou B2C, afin de réaliser :

- un plan marketing mix,
- un plan marketing client

- de fixer des objectifs stratégiques et opérationnels pertinents.

Assurer le suivi des plans d'actions et objectifs en mettant en œuvre les outils de gestion commerciale nécessaires (CRM, outils de prospection, Réseau sociaux).

À partir de la définition des indicateurs de performances élaborer un budget et son planning de mise en œuvre, puis en élaborant les tableaux de bord en identifier les écarts et si nécessaire en adapter le plan d'actions opérationnel.

Mettre en œuvre au sein de l'entreprise une démarche qualité (Système de management de la Qualité – SMQ), prenant en compte la performance de développement attendue et en respectant les modalités et exigences de la démarche ISO adaptées au contexte de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences.

Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC03 — Mobiliser des ressources opérationnelles correspondant au potentiel du marché

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter une étude de marché afin d'identifier le positionnement de la marque, des produits et services proposés par l'entreprise auprès de consommateurs, prospects et clients et d'en élaborer un rapport d'analyse précisant la segmentation envisageable, les éléments de variabilité (psychologique, sociologique, culturelle).

Élaborer et mettre en œuvre son plan de communication en définissant son identité de marque et le positionnement de son offre, en choisissant les médias adaptés aux cibles envisagées puis en proposant un plan de communication (on et off line), le brief média et le budget associés.

Piloter des campagnes de communication (on et off line) en mettant en place des indicateurs de suivi et de performance et dans le respect de la réglementation en vigueur et en évaluer les résultats et les écarts éventuels, pour si nécessaire mener des actions correctives.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences.

Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC04 — Manager les hommes et les équipes

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter et coordonner une équipe autour d'un projet global en organisant son fonctionnement en prenant en compte les expertises et compétences de chacun, puis en fixant des objectifs, et indicateurs de performance et de suivis permettant le respect des attendus du projet en matière de délais, budgets et fonctionnalités.

Mettre en œuvre et accompagner des changements en élaborant un plan de conduite du changement, précisant les plans d'accompagnement et de formation des équipes, en identifiant les leviers de motivation adaptés à chaque profil et chaque équipe, et prenant en compte les enjeux risques et impact du projet sur l'environnement humain de l'entreprise

Mettre en œuvre une communication persuasive afin de promouvoir l'identité et l'image de marque de l'entreprise auprès de ses différents publics en utilisant les canaux de communication adaptés à chaque profil et équipe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite

la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC05 — Élaborer et piloter une stratégie de communication digitale - Option 1

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie de communication et d'influence digitale en accord avec la stratégie de développement de l'entreprise, en prenant en compte les enjeux juridiques et la réglementation (RGPD, droit à l'image, charte d'utilisation, etc), ainsi que les moyens techniques et financiers, afin de développer la performance de l'entreprise, en utilisant les réseaux sociaux, médias digitaux et en supervisant le création et/ou l'adaptation du site internet de l'entreprise.

Mettre en œuvre et piloter un plan d'actions web en utilisant les leviers de webmarketing (stratégie de référencement, google analytics...) et en élaborant des indicateurs de retour sur investissement afin d'optimiser la présence de l'entreprise et de ses solutions sur le web et d'en optimiser le développement commercial, et d'envisager la mise en œuvre d'actions correctives en cas d'écart constatés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC06 — Élaborer et piloter une stratégie financière, fiscale et patrimoniale - Option 2

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer la stratégie et piloter un service finance, fiscal et patrimonial et contribuer à la prévention et à la maîtrise des risques financiers de l'entreprise en effectuant un diagnostic global du service ou de l'entreprise, en contrôlant et analysant les risques et leviers d'optimisation, afin de proposer des solutions d'amélioration de la performance et de la rentabilité attendue par l'entreprise.

Élaborer des tableaux de bord permettant de suivre la performance de la stratégie financière, fiscale et patrimoniale de l'entreprise, et d'identifier les écarts et dysfonctionnement.

Réaliser un audit des opérations financières, fiscales et patrimoniales de l'entreprise en prenant en compte la réglementation et la fiscalité en vigueur afin d'en superviser la gestion et le développement et de faire que celle-ci soit en phase avec les choix stratégiques de l'entreprise, ou mettre en œuvre des actions correctives si ce n'était pas le cas.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC07 — Élaborer et piloter une stratégie de développement dans un contexte international - Option 3

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie de développement internationale adaptée aux spécificités et potentialités des pays ciblés, en tenant compte de la situation financière de l'entreprise et de ses objectifs de développement, afin de produire un plan de développement stratégique intégrant :

- Les potentialités des pays à cibler et objectifs envisageables
- Les spécificités culturelles, réglementaires et fiscales
- Les enjeux commerciaux et financiers
- Les risques et opportunités propres à chaque pays

Cette compétence est maîtrisée en langue française et anglaise.

Mettre en place le plan de développement stratégique des pays ciblés, en élaborant un plan marketing et de communication adapté aux moyens engagés par l'entreprise, aux spécificités culturelles, réglementaires et fiscales de chaque pays et en gérant les modes de financement et garanties adaptés au développement international. Cette compétence est maîtrisée en langue française et anglaise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

RNCP34727BC08 — Élaborer et piloter une stratégie dans un contexte achats-logistique - Option 4

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie de développement de service achats et logistique en réalisant un diagnostic de l'activité, un benchmark des outils mis en œuvre (méthodes et solutions informatique), en analysant l'ensemble des processus de la « supply chain » (processus d'achat logistique et de gestion des stocks) afin d'en adapter l'organisation aux objectifs de développement de l'entreprise et d'en optimiser la performance, et la rentabilité.

Maîtriser les techniques de négociation achats (objectifs, remises, concessions...) auprès d'un ou de plusieurs fournisseurs afin de conclure, puis d'élaborer un contrat d'achat dans le respect de la réglementation et en phase avec les objectifs de rentabilité de l'entreprise.

Mettre en œuvre et piloter un système de management de la qualité en maîtrisant les méthodes et outils informatiques adaptés, et en élaborant des indicateurs de suivi afin d'améliorer les performances de la chaîne achats et logistique et mettre en œuvre les actions correctives si nécessaire.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chaque compétence qui le constitue.

Modalités d'évaluation : Un cas pratique est soumis au candidat. Un contexte d'entreprise est présenté ainsi qu'une ou plusieurs problématiques. Il porte sur une ou plusieurs des compétences visées par le bloc de compétences. Durée de l'évaluation : Le candidat dispose de 45 minutes, dans une salle réservée et surveillée, pour préparer sa soutenance. Le candidat expose ensuite au jury le fruit de sa réflexion, de manière structurée, pendant 15 minutes. S'en suit un jeu de questions-réponses avec le jury pendant 15 minutes afin de clarifier certains points et approfondir les notions abordées durant la soutenance. Le jury dispose ensuite de 30 minutes supplémentaires pour évaluer la maîtrise globale des compétences liées au bloc.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'activité du Manager en Stratégie et Développement d'entreprise varie selon l'environnement sectoriel de l'organisation au sein de laquelle il intervient, autrement dit :

- le secteur d'activité (industrie, transports, services, banques et assurances ...),
- le domaine d'intervention (marketing, finances, management, digital, développement international, logistique...),
- la taille de la structure (grandes entreprises, PME, PMI...)
- le champ d'action de l'entreprise (B to B (business to business, ou vente aux entreprises) ; B to C (business to consumer, vente au grand public).
- les caractéristiques économiques du marché sur lequel se situe l'entreprise (concurrence, innovation...)

Ces fonctions peuvent être exercées au sein d'entreprises publiques ou privées, de sociétés d'études, de sociétés de services, de banques, de cabinets de conseils, d'entreprises industrielles, d'agences marketing et/ou de communication, ... en relation avec différents intervenants (commercial, communication, production, études, clients grands comptes, fournisseurs ...). Il a la capacité de conseiller le dirigeant de l'entreprise ou d'occuper lui-même cette fonction. Il peut être salarié ou indépendant.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le manager en stratégie et développement d'entreprise est une personne polyvalente pouvant intervenir dans différents secteurs d'activité (industrie, transports, services...) ayant des compétences à la fois analytiques pour définir une stratégie, et opérationnelles pour la mettre en œuvre au sein d'une fonction de l'organisation (commercial, finance, supply chain...).

Il est à même de mettre en œuvre et piloter une démarche stratégique, adaptée au domaine d'intervention dans l'organisation.

Domaine commercial

- o Directeur commercial
- o Directeur de magasin
- o Responsable du développement commercial
- o Directeur marketing
- o Chef de projet marketing

Domaine digital

- o Responsable de la stratégie digitale
- o Responsable marketing relationnel / CRM
- o Responsable e-commerce
- o Responsable communication

Domaine international

- Responsable du Développement à l'international
- Responsable service import/export

Domaine achats-logistique

- Responsable Achats transports
- Responsable Supply Chain

Domaine fiscal, financier et patrimonial

- Chargé d'affaires entreprises
- Conseiller en gestion privée
- Directeur d'agence
- Responsable de dossiers

Les titulaires de la certification évoluent aussi vers des fonctions plus transversales telles que Chef de projet ou Consultant. Grâce à leur ouverture d'esprit, ils peuvent évoluer vers des fonctions de direction générale ou comme chef d'entreprise.

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 014 €

Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) 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)	23 095
Jugés difficiles à recruter	30 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) 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 initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le titre "manager en stratégie et développement d'entreprise" est accessible en 2 ans après l'obtention :

- d'un Bac+3
- ou d'un Bac+2 validé et de minimum 5 années d'expériences professionnelles dans le secteur tertiaire.

L'inscription à la formation est soumise à un entretien préalable, au passage d'un test d'anglais et au passage d'un test de niveau spécifique afin de nous assurer que le candidat dispose des pré-requis nécessaires pour intégrer l'option souhaitée.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury est composé au minimum de 6 membres avec voix délibératives dont :

- 3 représentants qualifiés des professions visées par le titre, pour moitié employeurs et pour moitié salariés et de façon à concourir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes,
- 2 représentants du certificateur,
- et 1 président extérieur à l'organisme de certification.

Les membres du jury doivent justifier :

- de l'obtention d'un diplôme Bac+5 ;
- d'une expérience professionnelle significative dans le domaine visé par le titre (minimum 3ans)

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	5 820 €
Selon la branche	5 627 € – 5 820 €
Prise en charge	Branches concernées
5 820 €	Valeur par défaut · 210 branches
5 627 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux

Base légale

Date de décision	29/06/2020
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/06/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	89	1	95 %	72 %
2016	30	1	93 %	—
2015	25	0	89 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19417

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37069

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34727/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	62
Parcours menés à terme	123
Taux d'achèvement	198 %
Période	02/2022 – 09/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	193
Montant total engagé	360 589 €
Coût moyen par dossier	1 868 €
Durée moyenne	305 h
Période	07/2020 – 06/2022
France compétences	88 %
France Travail	4 %
Entreprise	3 %
Reste à charge titulaire	3 %
Régions	2 %

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