

Programme Grande Ecole – Diplôme d'études supérieures en management

RNCP34762 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	313, 310, 315p
Formacode(s)	34254, 32054, 32139, 34054, 32654
Code(s) ROME	M1202, M1205, M1705, M1402, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2024

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT · SIRET : 81738914100018

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Programme Grande Ecole se positionne comme un programme généraliste en gestion et en management qui permet aux étudiants de développer une spécialisation dans un de ces domaines et de construire leur projet professionnel. L'objectif poursuivi est que chaque diplômé ait développé les savoirs et compétences nécessaires à son projet, en ligne avec sa personnalité, ses aspirations comme avec les attentes du marché du travail et les besoins en compétences des entreprises, en France comme à l'international.

Les capacités travaillées relèvent de compétences disciplinaires (liées aux domaines du management et de la gestion), transversales et comportementales. Certaines des compétences disciplinaires peuvent être approfondies et faire l'objet d'une expertise. Concernant les compétences transversales et disciplinaires, sont notamment développées : créativité et capacité d'entreprendre, esprit critique et résolution de problèmes complexes, communication à l'oral et à l'écrit, capacité à s'adapter, évoluer et coopérer dans un environnement culturellement différent, capacité à raisonner et décider de façon responsable et durable, capacité à comprendre l'impact de la technologie et à mettre en œuvre un processus d'innovation, travail en équipe de façon constructive et capacité à mobiliser autour d'une cause commune. Ces différentes compétences et capacités permettent aux diplômés de travailler en équipes pluridisciplinaires et d'appréhender les situations rencontrées quelques soient les situations et leur niveau de complexité.

Les stages, périodes d'alternance et expériences à l'international y participent également grandement. La force du programme est également de proposer une multiplicité d'expériences en dehors de la salle de classe par les bails, entre autre, de la vie associative et de nombreux projets. L'offre de parcours et de double-diplômes (en France et à l'étranger) leur permet également de définir et de faire évoluer leur propre projet professionnel.

ACTIVITÉS VISÉES

Le référentiel est conçu pour bien décrire les activités et compétences d'un manager intermédiaire. Pour les primo-accédants à l'emploi, une phase d'intégration les menant à occuper des postes aux responsabilités et à l'autonomie moindres peut être nécessaire selon les spécificités de la structure d'accueil.

Aujourd'hui, si l'entreprise ou d'autres formes organisationnelles sont toujours marquées par l'enjeu de leur pérennité et une recherche de rentabilité plus ou moins affirmée selon leur profil, la question de leur mission à l'échelle de la

société est interpellée. Les dimensions autres qu'économiques s'immiscent de plus en plus dans l'entreprise : le social, l'environnement, le sociétal, l'éthique, etc. Des attentes concernant la contribution de l'entreprise à la satisfaction des besoins des individus s'intensifient. Or, la représentation même de certains des besoins évoluent : les préoccupations en termes de bien être individuel comme collectif au sein de la structure comme en externe revêtent une nouvelle légitimité. Ainsi, l'intensité et la rapidité des transformations sont non seulement alimentées par le jeu concurrentiel des entreprises, leurs contextes socio-économiques et réglementaires d'activités, les évolutions politiques et géopolitiques, les évolutions technologiques, mais aussi par des attentes citoyennes et sociétales fortes. Et ce, alors que nouveaux aléas externes à l'écosystème habituel de l'entreprise viennent s'y ajouter (phénomènes naturels). Dans ce contexte, le manager intermédiaire doit largement contribuer à la veille de ces risques, aux capacités d'adaptation de l'organisation dans laquelle il exerce son métier, à la gestion de situations complexes où les paramètres décisionnels peuvent -ou doivent- être régulièrement discutés. Le contexte d'activité et sa mutation dessinent les compétences du manager intermédiaire telles qu'elles sont ici décrites.

La vision globale et transversale de l'entreprise qu'il maîtrise et à laquelle il recourt régulièrement, l'amène avant tout à user de compétences en stratégie (bloc 1), en management des hommes (bloc 2), en gestion des performances et prise de décision (bloc 3). La compétence métier (bloc 5) révèle l'exercice de ces compétences sur un domaine, et sa capacité à porter cette expertise à un niveau stratégique tout en faisant le lien avec ses enjeux opérationnels. Ainsi, les compétences de management intermédiaire -autre le domaine d'expertise maîtrisé- lui confère des capacités d'adaptabilité et de créativité particulièrement louables et utiles dans le contexte de changement rapide qui caractérise aujourd'hui l'essentiel des secteurs d'activité. Or, ce contexte d'activité particulièrement changeant nécessite une réelle capacité des organisations à gérer, anticiper voire optimiser les évolutions technologiques comme non technologiques, et de porter et promouvoir une culture raisonnée de l'innovation (technologique ou non). Dans un tel contexte et à l'aune de tels enjeux, le manager intermédiaire contribue aux processus de veille dans ces domaines, supporte des réflexions et des pratiques d'idéation, et est force de proposition sur ces sujets de la technologie et de l'innovation (bloc 4). Le manager intermédiaire déploie ses compétences dans un contexte intrinsèquement international. Soucieux des enjeux technologiques et de ceux liés à l'innovation, il a une lecture mondialisée de ces questions. Ce qui l'amène à considérer de manière systématique et privilégiée la dimension internationale en termes de stratégie et de positionnement de l'offre de l'entreprise sur son marché.

Il est ainsi possible de segmenter l'activité du manager intermédiaire en 5 activités essentielles correspondant aux 5 blocs de compétences proposés. Les trois premiers relèvent de ces activités de gestion et management (entendues au sens large), le quatrième d'une activité spécifique dédiée au management de l'innovation et de la technologie (sur laquelle l'emphase est mise dans la formation associée), et un 5ème bloc relevant de l'expertise métier et qualifiant le poste de management.

Le manager intermédiaire prend en charge 5 blocs de compétences :

- Bloc 1. Stratégie, Organisation, Environnement socioéconomique et géopolitique
- Bloc 2. Management des hommes, Leadership et Travail collaboratif
- Bloc 3. Gestion des performances financières et non financières, & Prise de décision responsable • Bloc 4. Management de la technologie et de l'innovation • Bloc 5 (Spécialisation). Mobilisation d'une expertise métier au sein d'une organisation

A1. Stratégie, Organisation, Environnement socioéconomique et géopolitique

Le manager intermédiaire déploie la stratégie et la structuration organisationnelle de son entreprise. Il contribue aussi à sa définition. Le pilotage opérationnel de son périmètre comme ses préconisations et alertes en matière stratégique s'appuient sur une veille régulière de l'environnement socio-économique comme géopolitique. Il intègre à ses actions et recommandations une compréhension systémique de l'entreprise, de son écosystème. Il y associe aussi une vision globale –et donc complexe- de l'organisation afin d'assurer et préserver la cohérence de son périmètre avec les différentes fonctions de l'entreprise (SI, R&D, Production, Marketing,...). Il mobilise tout particulièrement cette compréhension et analyse à l'occasion des situations de conduite du changement et d'accompagnement des transformations afin d'optimiser le pilotage de son périmètre dans la ligne de la stratégie et des performances déterminées par le Direction. Il anticipe ces contextes de transformation en évaluant les perspectives de croissance interne et externe de l'entreprise de telle manière à évaluer les possibles incidences et formuler des préconisations impliquant son périmètre Le manager intermédiaire veille également à apprécier les enjeux juridiques et la conformité des actes accomplis.

A2. Management des hommes, leadership et travail collaboratif

Le manager intermédiaire a généralement sous sa responsabilité une équipe, qu'il anime et gère soit en mode hiérarchique, soit en mode projet. Il possède d'ailleurs une bonne maîtrise des principes, outils et méthodes de la gestion de projet.

Quel que soit le mode organisationnel, il est particulièrement attentif à générer des pratiques de travail collaboratives –en présentiel comme en distanciel- et limitant les risques psycho-sociaux. Pour cela, il s'appuie notamment sur une compréhension de la diversité des modes de fonctionnement de chacun, et une pratique réflexive régulière concernant ses comportements et actions managériales. Il vise ainsi à soutenir et développer les performances individuelles de chacun de ces collaborateurs et l'efficacité collective de son équipe comme de sa propre performance. Dans le cadre de cette posture réflexive, il est attentif à développer ses capacités de leadership, particulièrement cruciales en situation de management en contexte de turbulences et de changement. Il prend en charge les missions de Gestion des ressources Humaines (GRH) du manager et utilise les leviers associés en termes de GPEC (Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences), performance, recrutement, formation, rémunération afin de construire et maintenir un climat de travail favorable à la performance et au bien-être au travail. Il mène ses actions d'animation et de management d'équipe en s'appuyant sur un premier niveau de connaissance des règles et principes fondamentaux du droit du travail de telle manière à en respecter les règles au niveau de son périmètre et alerter ou/et solliciter la DRH si nécessaire. Il conduit ses actions de communications en s'adaptant à ses interlocuteurs et au contexte. Il réalise des communications de qualité, tant à l'écrit qu'à l'oral, en français, comme dans au moins une langue étrangère dont l'anglais. Que celles-ci visent à informer, convaincre ou négocier, le manager intermédiaire sait faire preuve d'assertivité.

A3. Gestion des performances financières et non financières, & Prise de décision responsable

Le manager intermédiaire contribue à la gestion et à la réalisation des performances de l'entreprise. De plus, bien que la prise de décision soit corollaire à toute action, c'est notamment à l'occasion de la gestion des performances qu'elle s'exprime. En effet, le manager intermédiaire doit, à la mesure de son périmètre et de ses responsabilités, faire preuve d'une véritable capacité à prendre des décisions. Par ailleurs, désormais, la prise de décision ne peut omettre d'intégrer les questions liées à la diversité des performances comme des parties prenantes à prendre en considération, les questions sociétales et environnementales, les questions de déontologie et d'éthique. La décision est responsable. Concernant la gestion de la performance financière et non financière, il décline tout d'abord cela au niveau de son périmètre en utilisant –en définissant aussi si l'organisation s'y prête- des indicateurs de pilotage (budget, tableau de bord,...) et est attentif à mobiliser des indicateurs de moyens comme de résultats. Il participe également aux arbitrages au niveau de l'entreprise. Pour cela, il est en mesure de lire, de commenter différents documents et ratios comptables et financiers afin de participer aux discussions et décisions impliquant son périmètre et nécessitant d'argumenter sur les budgets, les choix d'investissement, leur rentabilité et financement, les enjeux de trésorerie de l'entreprise, comme les questions de création de valeur actionnariale. Le manager intermédiaire contribue aussi à questionner les performances privilégiées par l'entreprise en prenant en considération la RSE et les questions éthiques.

En termes de décision, le Manager intermédiaire est en capacité d'instruire de manière approfondie un sujet et notamment un problème complexe. Pour cela, il évalue la qualité des expertises mobilisées et mobilisables. Il déploie des modélisations statistiques de problèmes managériaux. Il mène, si le problème le requiert, une analyse documentée s'appuyant sur des savoirs professionnels et scientifiques hautement spécialisés. Cela peut l'aider à produire un diagnostic original, vraisemblablement de pertinence accrue, et formaliser ainsi des préconisations innovantes. Il reste attentif à prendre une décision distanciée et réflexive.

A4. Management de la technologie et de l'innovation Le manager intermédiaire est aussi un acteur clé du management de la technologie et de l'innovation. Pour cela, il réalise des veilles tant dédiées aux technologies qu'aux évolutions sociétales afin d'anticiper les transformations et apprécier les possibles innovations émanant de chacune de ces sphères. Il apprécie ainsi notamment les tendances liées au digital, à l'Intelligence Artificielle (IA), comme celles de l'économie collaborative ou des préoccupations environnementales partagées de plus en plus par les citoyens. Il maintient ainsi une attention réelle quant à la distinction utile entre le moyen et la finalité d'une innovation. Il conduit seul ou avec des équipes des processus d'idéation de telle manière à proposer à sa Direction des innovations de produit et services avec le business model associable. De plus, il est en mesure de resituer cette proposition dans un portefeuille d'activité et questionner le business model global de l'entreprise. Il évalue ainsi le potentiel de l'innovation envisagée. L'évaluation proposée inclue également les modalités de cette mise en œuvre : d'une part concernant la pertinence et les démarches possibles de protection de la propriété intellectuelle, et d'autre part concernant l'intérêt d'une exploitation en propre (par l'organisation de référence) –ou pas- de cette innovation, à savoir le fait de déléguer cette exploitation à une structure tierce, voire de la créer. Ces compétences soutiennent la capacité de force de proposition du manager intermédiaire en termes d'innovation et des modalités pertinentes de son exploitation pour l'entreprise. Ainsi, porté par une vigilance et une compétence en termes de technologie, on retrouve cette caractéristique dans la capacité du Manager Intermédiaire à maîtriser et utiliser les outils de traitement numérique des données.

A5 (Spécialisation). Mobilisation d'une expertise métier au sein d'une organisation Le manager intermédiaire maîtrise son expertise métier pour en porter avant tout une vision globale. Il est ainsi en mesure de l'articuler avec les autres services de l'entreprise et de mettre en place une organisation et des objectifs, le tout en adéquation avec la stratégie définie par la direction générale. Il doit être aussi lanceur d'alertes sur son expertise métier que celles-ci soient source de contraintes ou d'opportunités. Cette expertise se révèle en particulier à l'occasion de diagnostic d'une situation ou d'un problème relevant de l'expertise métier détenue et des préconisations qu'il est en mesure d'établir au regard de l'entreprise et de ses choix stratégiques.

Cette compétence s'appuie sur une veille tant interne à son organisation qu'externe axée sur :

- Une connaissance opérationnelle du métier et de la manière dont celui-ci est déployé dans son organisation • Un suivi et une actualisation régulière des pratiques, des outils et des enjeux du métier Une connaissance des éléments réglementaires qui y sont –ou pas- associés et sont incontournables pour ce domaine d'expertise. Il est également attentif à communiquer de manière la plus intelligible possible sur son expertise et assurer une dissémination de son savoir de telle manière à en assurer la juste contagiosité au niveau de l'entreprise.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences attestées sont les suivantes :

A1C1. Evaluer, depuis son périmètre et/ou son métier, avec les outils adéquats, les contextes économiques et géopolitiques qui peuvent venir impacter les choix stratégiques de l'entreprise et la conduite opérationnelle des activités

A1C2. Apprécier, depuis son périmètre d'activité, les incidences des choix stratégiques et/ou opérationnels de sa Direction, afin d'anticiper les ajustements nécessaires au niveau des métiers et services du périmètre concerné et d'effectuer le cas échéant les démarches d'alertes auprès de la Direction

A1C3. Anticiper, quelque soit le service d'appartenance, dans la définition des objectifs et plans d'actions concernant son périmètre, les enjeux et objectifs de la vision marché de l'entreprise, afin de contribuer à la construction de la valeur client

A1C4. Définir et défendre les choix d'organisation opérationnelle de la stratégie sur son périmètre afin d'assurer la cohérence globale d'organisation entre les différentes fonctions de l'entreprise (SI, R&D, Production, Marketing, ...), en s'appuyant sur une vision globale et transversale de l'entreprise et en évaluant les incidences sur les états financiers de l'entreprise et les performances visées.

A1C5. Anticiper et/ou apprécier les stratégies de croissance interne et externe comme les modalités de mise en œuvre en vue d'accompagner les transformations nécessaires de l'entreprise et s'inscrire comme force de proposition

A1C6. Evaluer les enjeux opérationnels d'une transformation radicale de l'entreprise au-delà des seuls enjeux stratégiques, en se focalisant notamment sur les dimensions humaines, décisionnelles et de la situation financière de l'entreprise

A1C7. Identifier, sur son périmètre et avec un premier niveau d'analyse, les enjeux juridiques et les risques encourus (procès, preuves, responsabilités, contrats...), afin d'apprécier la conformité des actes accomplis et/ou d'éclairer une décision managériale

A2C1. Evaluer, sur son périmètre d'activité, la cohérence entre le management et l'organisation du travail afin de proposer et d'éventuellement mettre en œuvre les ajustements nécessaires, dans la perspective d'améliorer la performance collective et la qualité de vie au travail

A2C2. Accompagner ses collaborateurs dans la mise en œuvre de comportements et pratiques à même de générer des situations de travail performantes et limitant les RPS, ce, en réalisant régulièrement des observations, analyses de situations, et organisation de leurs feed-back

A2C3. Organiser les conditions du travail collaboratif de son équipe, en tenant compte des facteurs de diversité des individus (personnalité, opinions, etc.), en vue d'instaurer une dynamique de travail efficace et privilégiant le bien-être individuel et collectif

A2C4. Conduire un projet en utilisant les outils adéquats et correctement dimensionnés (pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation) de telle manière à produire les livrables en respectant les caractéristiques définies

A2C5. Mobiliser, à la mesure de son périmètre, les leviers de la politique RH à disposition du manager (GPEC, performance, recrutement, formation, rémunération) afin de construire un climat de travail favorisant la motivation, l'engagement, le travail en équipe et l'accroissement de la performance individuelle et collective, etc.

A2C6. Appliquer et respecter les règles et les principes fondamentaux du droit du travail et/ou être en mesure de déceler les situations de contentieux potentiels

A2C7. Analyser ses actions en situations professionnelles par le moyen d'autoévaluations et d'avis de tiers permettant

d'une part, d'inventorier les axes de progrès des compétences disciplinaires, transversales et professionnelles et d'autre part, ses possibles sources de leadership

A2C8. Analyser l'origine de son pouvoir (légitime/hiéarchique, expert, disciplinaire, ...) afin d'être en mesure d'adapter son mode de management pour mieux mobiliser, fédérer et motiver ses collaborateurs

A2C9. Adapter son style de leadership aux besoins et profils de ses collaborateurs comme au contexte, dans le but d'atteindre les objectifs de l'entreprise

A2C10. Communiquer afin d'informer, convaincre, fédérer ou promouvoir, ce, à l'écrit, comme à l'oral (avec ou sans support), en français et au moins dans deux langues étrangères (dont l'anglais) (sauf pour la VAE où seul l'anglais est exigé)

A3C1. Optimiser, à l'occasion de l'élaboration du budget de son activité, la contribution de son activité à la réalisation des objectifs stratégiques, financiers et non financiers de l'entreprise en veillant notamment aux impacts sur le résultat de l'entreprise

A3C2. Définir (le cas échéant avec le contrôle de gestion) les indicateurs de moyens comme de résultats, financiers comme non financiers, de telle manière à avoir à sa disposition les instruments nécessaires au pilotage de son activité

A3C3. Piloter son activité et effectuer des propositions à la Direction Financière en intégrant les enjeux financiers clés de l'entreprise - en particulier la rentabilité, la trésorerie et l'endettement- sur la base d'un diagnostic de la situation financière de l'entreprise

A3C4. Participer au processus de décision d'investissement, en prenant notamment en considération les critères de VAN et de TRI - mis en perspective avec le coût du capital-, afin d'asseoir l'analyse proposée et son argumentaire

A3C5. Piloter son activité en prenant en considération la création de valeur actionnariale (rentabilité financière, EVA, TSR) et les enjeux de la politique de dividendes

A3C6. Contribuer à l'usage, outre d'indicateurs de performance financière, d'indicateurs non financiers favorisant notamment la prise en considération des enjeux environnementaux et de RSE, ce, de telle manière à favoriser une vision élargie de l'entreprise (liée à son écosystème) et donc de la performance considérée

A3C7. Organiser le recueil et l'exploitation de données avec la rigueur nécessaire et les méthodologies ad hoc de telle manière à conduire un diagnostic et soutenir la prise de décision

A3C8. Mobiliser, face à un problème complexe et en vue d'une analyse et préconisations, des savoirs professionnels et scientifiques hautement spécialisés, comme base d'une analyse, d'un diagnostic original et de préconisations innovantes

A3C9. Décider en mobilisant les conclusions d'un traitement par modélisation statistiques de problèmes managériaux (marketing, finance, achats...) en étant attentif à un usage pertinent et critique des méthodes utilisées

A3C10. Décider en s'appuyant sur une analyse distanciée et réflexive prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation, afin de proposer des solutions adaptées pointant les questions RSE, environnementales et éthiques

A4C1. Réaliser une veille sur les évolutions ou écosystèmes technologiques impactant l'activité et/ou le secteur en vue d'anticiper les transformations et innovations pouvant avoir un impact sur les orientations stratégiques ou/et opérationnelles de l'entreprise

A4C2. Repérer les événements et les débats sociétaux sur la base de la veille opérée, en vue de produire des propositions d'innovation

A4C3. Déployer les processus de génération d'idées, afin de contribuer à l'élaboration de solutions originales permettant de positionner l'entreprise au meilleur niveau par rapport à ses concurrents

A4C4. Proposer à sa direction des produits ou un service innovant avec une esquisse des business models envisageables, afin d'alimenter le potentiel d'innovation de l'entreprise

A4C5. Produire une analyse du potentiel de l'innovation technologique ou non technologique envisagée pour son activité ou son secteur, en l'intégrant dans une logique de portefeuille d'activités

A4C6. Evaluer les risques et modalités de gestion de la propriété intellectuelle concernant l'innovation envisagée afin de préserver l'avantage concurrentiel estimé

A4C7. Apprécier l'intérêt de la création d'une forme juridique indépendante, externe à la structure d'origine de l'innovation, qui permette de la valoriser au mieux en optimisant les risques et avantages

A4C8. Maîtriser les fondamentaux des outils et langages de traitement et de manipulation automatisée des données, afin de gagner en autonomie sur la construction de tableaux analytiques de premier niveau

En mobilisant une analyse du contexte organisationnel et humain, tout en restant vigilant à la compétitivité et à la pérennité économique de l'organisation :

A5.C1. Réaliser un diagnostic d'une situation ou d'un problème relevant de l'expertise métier détenue, en mobilisant

connaissances, compétences et expérimentation (vocabulaire, outils, démarches, réglementations et institutions légales) afin de contribuer à l'actualisation des pratiques et des performances de ce domaine au sein de l'entreprise

A5.C2. Valider – le cas échéant - les modalités d'encadrement du métier par la détermination des points de vigilance réglementaires de telle manière à contribuer à la définition en interne de la politique normative et de conformité ad hoc

A5C3. Préconiser et/ou réaliser la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action issu du diagnostic d'expertise, notamment dans ses dimensions techniques, matérielles, humaines, organisationnelles

A5.C4. Etre force de proposition sur les nouvelles pratiques du métier exercé et sur les modalités de déclinaison opérationnelle/technique au sein de la structure et/ou de choix stratégiques et organisationnels

A5.C5. Organiser l'actualisation des connaissances professionnelles/métier détenues par des démarches permanentes de formation, de réseautage virtuel et réel, et de veille, afin de maintenir le niveau d'expertise et d'être force de proposition auprès de la Direction

Blocs de compétences

RNCP34762BC01 — Stratégie, organisation, environnement socioéconomique et géopolitique

LISTE DE COMPÉTENCES

A1C1. Evaluer, depuis son périmètre et/ou son métier, avec les outils adéquats, les contextes économiques et géopolitiques qui peuvent venir impacter les choix stratégiques de l'entreprise et la conduite opérationnelle des activités

A1C2.Apprécier, depuis son périmètre d'activité, les incidences des choix stratégiques et/ou opérationnels de sa Direction, afin d'anticiper les ajustements nécessaires au niveau des métiers et services du périmètre concerné et d'effectuer le cas échéant les démarches d'alertes auprès de la Direction

A1C3.Anticiper, quelque soit le service d'appartenance, dans la définition des objectifs et plans d'actions concernant son périmètre, les enjeux et objectifs de la vision marché de l'entreprise, afin de contribuer à la construction de la valeur client

A1C4.Définir et défendre les choix d'organisation opérationnelle de la stratégie sur son périmètre afin d'assurer la cohérence globale d'organisation entre les différentes fonctions de l'entreprise (SI, R&D, Production, Marketing, ...), en s'appuyant sur une vision globale et transversale de l'entreprise et en évaluant les incidences sur les états financiers de l'entreprise et les performances visées.

A1C5. Anticiper et/ou apprécier les stratégies de croissance interne et externe comme les modalités de mise en œuvre en vue d'accompagner les transformations nécessaires de l'entreprise et s'inscrire comme force de proposition

A1C6. Evaluer les enjeux opérationnels d'une transformation radicale de l'entreprise au-delà des seuls enjeux stratégiques, en se focalisant notamment sur les dimensions humaines, décisionnelles et de la situation financière de l'entreprise

A1C7. Identifier, sur son périmètre et avec un premier niveau d'analyse, les enjeux juridiques et les risques encourus (procès, preuves, responsabilités, contrats...), afin d'apprécier la conformité des actes accomplis et/ou d'éclairer une décision managériale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

A1C1.Note d'alerte ou d'évaluation d'un contexte économique et géopolitique sur l'entreprise comprenant : l'analyse géopolitique d'un contexte d'activité ; l'analyse conjoncture de l'environnement socio-économique de l'entreprise ; un premier niveau de préconisations en découlant

A1C2.Note de veille stratégique globale comprenant : l'identification des changements de l'environnement au plan national et international ; l'usage des outils du diagnostic stratégique ; l'inventaire des principaux risques et opportunités ; un premier niveau de recommandations d'actions.

A1C3.Mise en situation réelle ou fictive : explication d'une analyse de marché et des préconisations attachées, ainsi que des principales adéquations organisationnelles requises pour l'entreprise au plan national et international

A1C4.Situation fictive ou réelle de définition d'une déclinaison opérationnelle de la stratégie à l'échelle d'une fonction de l'entreprise comprenant : la préconisation du choix organisationnel de la fonction gérée ; les nécessités de cohérence avec les autres fonctions et l'analyse de leurs interdépendances ; les incidences sur les états financiers de l'entreprise et les performances visées ; les principaux arbitrages à réaliser en identifiant leurs risques et opportunités ; et si pertinent, le potentiel de création de valeur de la fonction considérée

A1C5. Note d'évaluation d'une stratégie de croissance - notamment externe - et de ses modalités de réalisation incluant :

des préconisations ; un plan d'actions afin d'optimiser les avantages escomptés de la voie retenue et minimiser les risques encourus

A1C6. Dossier de recommandations analysant une situation de transformation d'entreprise intégrant :

les dimensions stratégiques, organisationnelles, managériales et financières ; l'analyse de la déstabilisation des différentes dimensions observées ; l'analyse des interdépendances entre les différentes dimensions et les risques encourus ; l'évolution des points de vigilance selon la cause de la transformation et les phases traversées

A1C7. Analyse de risques et/ou d'opportunités légales liée à une situation managériale réelle ou fictive, intégrant : une situation problématisée en termes juridiques

; l'identification des règles de droit applicables ; l'application des règles de droit (conformité, recommandation à sa direction)

RNCP34762BC02 — Management des hommes, leadership et travail collaboratif

LISTE DE COMPÉTENCES

A2C1. Evaluer, sur son périmètre d'activité, la cohérence entre le management et l'organisation du travail afin de proposer et d'éventuellement mettre en œuvre les ajustements nécessaires, dans la perspective d'améliorer la performance collective et la qualité de vie au travail

A2C2. Accompagner ses collaborateurs dans la mise en œuvre de comportements et pratiques à même de générer des situations de travail performantes et limitant les RPS, ce, en réalisant régulièrement des observations, analyses de situations, et organisation de leurs feed-back

A2C3. Organiser les conditions du travail collaboratif de son équipe, en tenant compte des facteurs de diversité des individus (personnalité, opinions, etc.), en vue d'instaurer une dynamique de travail efficace et privilégiant le bien-être individuel et collectif

A2C4. Conduire un projet en utilisant les outils adéquats et correctement dimensionnés (pilotage, coordination d'équipe, mise en œuvre et gestion, évaluation) de telle manière à produire les livrables en respectant les caractéristiques définies

A2C5. Mobiliser, à la mesure de son périmètre, les leviers de la politique RH à disposition du manager (GPEC, performance, recrutement, formation, rémunération) afin de construire un climat de travail favorisant la motivation, l'engagement, le travail en équipe et l'accroissement de la performance individuelle et collective, etc.

A2C6. Appliquer et respecter les règles et les principes fondamentaux du droit du travail et/ou être en mesure de déceler les situations de contentieux potentiels

A2C7. Analyser ses actions en situations professionnelles par le moyen d'autoévaluations et d'avis de tiers permettant d'une part, d'inventorier les axes de progrès des compétences disciplinaires, transversales et professionnelles et d'autre part, ses possibles sources de leadership

A2C8. Analyser l'origine de son pouvoir (légitime/hiérarchique, expert, disciplinaire, ...) afin d'être en mesure d'adapter son mode de management pour mieux mobiliser, fédérer et motiver ses collaborateurs

A2C9. Adapter son style de leadership aux besoins et profils de ses collaborateurs comme au contexte, dans le but d'atteindre les objectifs de l'entreprise

A2C10. Communiquer afin d'informer, convaincre, fédérer ou promouvoir, ce, à l'écrit, comme à l'oral (avec ou sans support), en français et au moins dans deux langues étrangères (dont l'anglais) (sauf pour la VAE où seul l'anglais est exigé)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

A2C1. Analyse d'une situation managériale évaluant l'adéquation entre l'activité, l'organisation du travail et les mécanismes de pilotage managériaux intégrant :

l'analyse de l'organisation et des mécanismes de pilotages managériaux avec les outils ad hoc ; l'analyse des cohérences et incohérences des différentes composantes de la situation de travail ; l'analyse des incidences sur les individus et le collectif en termes de performances et de qualité de vie au travail

A2C2. et A2C3. Analyse de situations de travail comprenant : l'appréciation des risques psycho sociaux ou de souffrances au travail ; l'analyse de comportements au travail et des incidences sur le travail collaboratif ; les causes et les possibles actions rectificatives

A2C4. Réalisation d'une conduite de projet ET/OU Analyse d'une situation de conduite de projet portant sur : le contexte (acteurs, objectifs, ...) ; les moyens et l'organisation ; les outils de conduite de projet ad hoc ; la gestion des relations avec les

parties prenantes ; le suivi et les ajustements ; un retour d'expérience et les recommandations associées
A2C5. et A2C6. Analyse d'une situation de déclinaison de la politique RH au niveau du périmètre intégrant : une analyse de l'usage de leviers de la politique RH et de son adéquation au contexte social et économique de l'entreprise ; une mobilisation des règles de droit du travail pour justifier d'une décision ou/et d'un mode opératoire

A2C7. Retours d'expérience sur une ou des période(s) d'activité professionnelle intégrant :
une analyse critique de ses pratiques ; les axes de progrès nécessaires à court terme et à moyen/long terme ; en s'appuyant autant que

possible sur la sollicitation des avis de tiers pertinents, et d'évaluations

360° ou équivalents

A2C8. et A2C9. Journal d'apprentissage proposant un retour réflexif sur des situations professionnelles vécues qui vise :

l'analyse de l'origine de son pouvoir et de l'adéquation aux différents contextes et populations ; l'analyse de son style de

leadership et la capacité à le faire évoluer pour élargir son potentiel en la matière face à des situations et populations diverses ; l'analyse des actions de leadership dans un contexte de transformation de l'entreprise ; les pistes de travail afin de développer son leadership

A2C10 Actions de communication en contexte professionnel, réel ou simulé, réalisées de manière simultanée ou non, comprenant : des livrables en français,

maîtrisés, à l'oral et à l'écrit ; à l'oral, des situations de communication interpersonnelle visant l'assertivité ; des livrables, à l'oral et à l'écrit, dans au moins deux langues étrangères - dont l'anglais (selon les niveaux d'exigence requis stipulés dans le règlement des études) (sauf pour la VAE où seule la maîtrise de l'anglais est moyennée par un oral et la validation du TOIEC au niveau requis)

RNCP34762BC03 — Gestion des performances financières et non financières et prise de décision responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

A3C1. Optimiser, à l'occasion de l'élaboration du budget de son activité, la contribution de son activité à la réalisation des objectifs stratégiques, financiers et non financiers de l'entreprise en veillant notamment aux impacts sur le résultat de l'entreprise

A3C2. Définir (le cas échéant avec le contrôle de gestion) les indicateurs de moyens comme de résultats, financiers comme non financiers, de telle manière à avoir à sa disposition les instruments nécessaires au pilotage de son activité

A3C3. Piloter son activité et effectuer des propositions à la Direction Financière en intégrant les enjeux financiers clés de l'entreprise - en particulier la rentabilité, la trésorerie et l'endettement- sur la base d'un diagnostic de la situation financière de l'entreprise

A3C4. Participer au processus de décision d'investissement, en prenant notamment en considération les critères de VAN et de TRI - mis en perspective avec le coût du capital-, afin d'asseoir l'analyse proposée et son argumentaire

A3C5. Piloter son activité en prenant en considération la création de valeur actionnariale (rentabilité financière, EVA, TSR) et les enjeux de la politique de dividendes

A3C6. Contribuer à l'usage, outre d'indicateurs de performance financière, d'indicateurs non financiers favorisant notamment la prise en considération des enjeux environnementaux et de RSE, ce, de telle manière à favoriser une vision élargie de l'entreprise (liée à son écosystème) et donc de la performance considérée

A3C7. Organiser le recueil et l'exploitation de données avec la rigueur nécessaire et les méthodologies ad hoc de telle manière à conduire un diagnostic et soutenir la prise de décision

A3C8. Mobiliser, face à un problème complexe et en vue d'une analyse et préconisations, des savoirs professionnels et scientifiques hautement spécialisés, comme base d'une analyse, d'un diagnostic original et de préconisations innovantes

A3C9. Décider en mobilisant les conclusions d'un traitement par modélisation statistiques de problèmes managériaux (marketing, finance, achats, etc) en étant attentif à un usage pertinent et critique des méthodes utilisées

A3C10. Décider en s'appuyant sur une analyse distanciée et réflexive prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation, afin de proposer des solutions adaptées pointant les questions RSE, environnementales et éthiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

A3C1 et A3C2. Elaboration d'un budget et/ou définition des indicateurs de moyens comme de résultats, financiers et

non financiers intégrant : la définition du budget et/ou des indicateurs ; l'explicitation des choix réalisés en prenant en considération le contexte

A3C3 à A3C6. Notes de préconisations

concernant des arbitrages OU Situation d'arbitrages, financiers et non financiers de l'entreprise portant sur (de manière groupée ou scindée) :

un diagnostic de la situation

financière de l'entreprise et des points de vigilance concernant des décisions

managériales ; une analyse sur des choix

d'investissement et leurs pertinences au regard de la situation financière de

l'entreprise et de ses choix stratégiques ; une évaluation des choix managériaux envisagés au regard de la création

de valeur actionnariale et de la politique de dividendes ; les contraintes et opportunités de prise en considération

d'une vision élargie de la performance

de l'entreprise

NB : les

compétences A3C7 à A3C10 peuvent être traitées au travers d'une même

situation ou de manière dissociée

A3C7. Choix argumenté d'usage de données en support d'une analyse ou/et d'une décision managériale intégrant :

l'intérêt de recourir à des données ; le choix argumenté pour des données primaires ou secondaires, et des

méthodologies qualitatives ou

quantitatives ; le choix des outils de recueil

et d'exploitation du type de données choisies ; l'évaluation de la qualité des données produites ou/et recueillies

A3C8. Analyse d'un problème managérial en s'appuyant sur des savoirs hautement spécifiques comprenant :

l'identification des savoirs

mobilisables, de leur accessibilité et qualité ; la traduction du questionnement managérial en problématique

appréhensible par les savoirs sélectionnés ; la proposition d'une analyse argumentée et documentée

scientifiquement amenant un éclairage nouveau ou/et plus exhaustif ; l'incidence sur la décision

managériale

A3C9. Note OU intervention orale portant sur des préconisations managériales à partir d'une modélisation statistique

intégrant : la modélisation statistique de la question managériale et le choix de l'outil ; le traitement statistique, les

résultats et les préconisations managériales

A3C10. Analyse d'un processus de décision sur un problème managérial incluant : l'analyse du problème et de sa

complexité ; la discussion de la prise de décision ; la discussion de la décision, y compris dans ses dimensions

éthiques, RSE,...

RNCP34762BC04 — Management de la technologie et de l'innovation

LISTE DE COMPÉTENCES

A4C1. Réaliser une veille sur les évolutions ou écosystèmes technologiques impactant l'activité et/ou le secteur en vue d'anticiper les transformations et innovations pouvant avoir un impact sur les orientations stratégiques ou/et opérationnelles de l'entreprise

A4C2. Repérer les événements et les débats sociétaux sur la base de la veille opérée, en vue de produire des propositions d'innovation

A4C3. Déployer les processus de génération d'idées, afin de contribuer à l'élaboration de solutions originales permettant de positionner l'entreprise au meilleur niveau par rapport à ses concurrents

A4C4. Proposer à sa direction des produits ou un service innovant avec une esquisse des business models envisageables, afin d'alimenter le potentiel d'innovation de l'entreprise

A4C5. Produire une analyse du potentiel de l'innovation technologique ou non technologique envisagée pour son activité ou son secteur, en l'intégrant dans une logique de portefeuille d'activités

A4C6. Evaluer les risques et modalités de gestion de la propriété intellectuelle concernant l'innovation envisagée afin de préserver l'avantage concurrentiel estimé

A4C7. Apprécier l'intérêt de la création d'une forme juridique indépendante, externe à la structure d'origine de l'innovation, qui permette de la valoriser au mieux en optimisant les risques et avantages

A4C8. Maîtriser les fondamentaux des outils et langages de traitement et de manipulation automatisée des données, afin de gagner en autonomie sur la construction de tableaux analytiques de premier niveau

MODALITÉS D'ÉVALUATION

NB. Les compétences A4C1 à A4C7 peuvent être traitées au travers d'une même situation ou de manière dissociée

A4C1 Préconisations des bonnes pratiques de veille à déployer sur les évolutions et écosystèmes technologiques identifiés comprenant :

l'identification des sources d'informations pertinentes ; une évaluation des perspectives d'évolutions de nouvelles technologies et de leurs impacts sur les biens, services, ou process

A4C2. Proposition d'innovation(s) à partir d'une veille sur les préoccupations sociétales incluant : une vision critique et objective d'un débat sociétal et citoyen ; une proposition argumentée de produits ou services innovants

A4C3. et A4C4. Réalisation OU/ET Analyse d'un processus d'idéation visant la proposition d'une offre de produits ou services innovants intégrant :

la mise en œuvre d'une démarche de créativité / d'idéation ; la proposition d'un produit ou d'un service innovant répondant aux critères d'originalité, de faisabilité et de valeur client ; une présentation (orale ou écrite ou vidéo ou page internet) visant à convaincre de l'intérêt de la proposition

A4C5. Définition du potentiel d'une innovation au sein d'un portefeuille d'activités intégrant : une analyse en termes de Business Models ; les préconisations associées

A4C6 et A4C7. Note de préconisations juridiques concernant : l'exploitation d'une innovation en termes de propriété intellectuelle ; la pertinence d'une externalisation de l'exploitation de l'innovation par la création d'une entreprise

A4C8. Situation d'utilisation d'outils de traitement automatique des données (Excel, Python,...)

RNCP34762BC05 — Mobilisation d'une expertise métier au sein d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

En mobilisant une analyse du contexte organisationnel et humain, tout en restant vigilant à la compétitivité et à la pérennité économique de l'organisation :

A5.C1. Réaliser un diagnostic d'une situation ou d'un problème relevant de l'expertise métier détenue, en mobilisant connaissances, compétences et expérimentation (vocabulaire, outils, démarches, réglementations et institutions légales) afin de contribuer à l'actualisation des pratiques et des performances de ce domaine au sein de l'entreprise

A5.C2. Valider – le cas échéant - les modalités d'encadrement du métier par la détermination des points de vigilance réglementaires de telle manière à contribuer à la définition en interne de la politique normative et de conformité ad hoc

A5.C3. Préconiser et/ou réaliser la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action issu du diagnostic d'expertise, notamment dans ses dimensions techniques, matérielles, humaines, organisationnelles

A5.C4. Etre force de proposition sur les nouvelles pratiques du métier exercé et sur les modalités de déclinaison opérationnelle/technique au sein de la structure et/ou de choix stratégiques et organisationnels

A5.C5. Organiser l'actualisation des connaissances professionnelles/métier détenues par des démarches permanentes de formation, de réseautage virtuel et réel, et de veille, afin de maintenir le niveau d'expertise et d'être force de proposition auprès de la Direction

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier(s) argumenté(s) d'une réalisation ou d'un projet (réel ou virtuel) visant à actualiser ou discuter un choix opérationnel ou stratégique relevant d'une expertise métier au sein d'une organisation ou d'un secteur d'activités comprenant : un diagnostic d'un existant à l'aune d'interrogations ou/et des nouvelles pratiques et tendances d'un domaine d'expertise ; des préconisations de mises en œuvre opérationnelles et/ou stratégiques ; un inventaire des contraintes réglementaires et de conformité à prendre en considération et pesant sur les options d'actions possibles ; une préconisation des actions de veille et des sources d'informations concernant le domaine concerné

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire du diplôme visé exerce ses fonctions principalement au sein de grands groupes ou de PME/PMI mais aussi de start-up et TPE en France, comme à l'international.

Il évolue principalement dans tous types de secteurs d'activités des entreprises, qu'elles soient orientées services ou industries, conseil ou audit. Au sein des entreprises, en fonction de son expertise métier, il occupe des postes dans différents types de services ou départements allant de l'amont à l'aval de l'organisation de l'entreprise, et couvrant tant les départements front office et back office : achats, commercial, marketing/communication, finance, contrôle de gestion, systèmes d'information, etc.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le manager intermédiaire exerce dans tout type de fonctions et de départements d'une organisation (commercial,

marketing, systèmes d'information, R&D, innovation, etc.), que cette dernière soit d'ailleurs privée, publique, ou hybride (ex : coopératives, associations, ONG, etc.). L'intitulé des postes occupés est ainsi souvent formé d'un niveau d'exercice de management et d'un domaine, d'un périmètre, d'une activité. Par exemple : Chef de projet en SI, chargé de projet innovation, Responsable qualité, Adjoint de Direction Achats, etc. Quel que soit son périmètre et donc sa spécialisation métier, il couple ainsi la fonction de manager intermédiaire à celui d'un domaine spécifique de compétences techniques/métier. Son expertise s'exprime à un certain niveau hiérarchique de l'organisation : il se situe entre le manager de la direction générale et celui de proximité/ opérationnel, parmi les trois niveaux reconnus du management. Il est en ce sens à l'intersection du management opérationnel et du management stratégique, ce qui lui confère une autonomie et une responsabilité avérées dans la conduite de ses activités ; caractéristiques dont témoignent en particulier les enjeux de prise de décision liée à sa fonction (niveau 7). Pour les primo-accédants à l'emploi, une phase d'intégration les menant à occuper des postes aux responsabilités et à l'autonomie moindres peut être nécessaire selon les spécificités de la structure d'accueil.

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)	2 740 €
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) 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)	51 252
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	9 %
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) 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
Il existe différentes voies d'admission pour le Programme Grande Ecole :
Concours post bac Diversité (concours niveau bac + 2 ou 3 années en incubation dans un établissement partenaire (IUT, STS, CPGE) - admission en 1ère année ou 2ème année selon la formation incubante suivie

Concours BCE (CPGE) - admission en 1ère année

Concours AST 1 - PGE (admission sur titres) – Bac + 2 - admission en 1ère année

Concours AST 2 - PGE (admission sur titres) – Bac + 3 - admission en 2ème année

Etudiants étrangers : Admission sur dossier – Bac + 3 - admission en 2ème année

Double diplôme avec des établissements d'enseignement supérieur français - admission en 2ème et 3ème années

Admission partenariat Institut de l'Engagement – 1ère, 2ème et 3ème année

Double diplôme avec des établissements d'enseignement supérieur étranger - admission en 3ème année

Filière SHN – Sportif de Haut Niveau - admission en 1ère et 2ème années

Formation continue - admission en 3ème année

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury est nommé par le Recteur d'Académie. Il est composé de : un président du jury appartenant à un corps d'enseignants chercheurs, professeur des universités ou maître de conférences

; de personnels enseignants ou de personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements ou choisies en raison de leurs compétences

; de personnalités extérieures à l'école.

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	10 068 €
Selon la branche	5 677 € – 12 000 €
Prise en charge	Branches concernées
10 068 €	Valeur par défaut · 162 branches
12 000 €	CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEF Industries de la Maroquinerie, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
9 912 €	CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP des commerces de gros
9 840 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE autoroutes, CPNE de l'exploitation des équipements thermiques et de génie climatique, CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
10 300 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant, CPNEFP de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
11 692 €	CPNE des Vins et Spiritueux
11 400 €	CPNE Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires
11 200 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
11 160 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
11 000 €	CPNE des sociétés financières
10 400 €	CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
10 135 €	CPNEFP Import-Export

10 000 €	CPNE de l'immobilier
9 553 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
9 511 €	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
9 500 €	CPNEFP du Crédit Mutuel
8 921 €	CPNE Travail Temporaire
8 838 €	CPNE de la branche de la librairie
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 188 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
8 179 €	CPNEFP Sports Loisirs
8 000 €	CPNE chimie
7 600 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
6 100 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
5 677 €	CPNEFP de l'industrie cimentière

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	876	1	76 %	—
2017	853	0	81 %	81 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP24998

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39568

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.grenoble-em.com/programme-grande-ecole>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34762/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation

29

Parcours menés à terme	45
Taux d'achèvement	155 %
Période	06/2022 – 06/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	60
Montant total engagé	77 441 €
Coût moyen par dossier	1 291 €
Durée moyenne	156 h
Période	06/2020 – 08/2024
France compétences	91 %
France Travail	7 %
Compte d'engagement citoyen	2 %
Reste à charge titulaire	1 %

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