

Inseec Programme Grande Ecole

RNCP35029 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	313, 310, 312
Formacode(s)	34254, 32054, 34052, 32654, 33054
Code(s) ROME	M1202, M1703, M1705, M1503, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2022

Certificateur(s)

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

INST ETUDES ECONOMIQUES COMMERCIALES · SIRET : 31240903000102

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
SOCIETE POUR LA FORMATION DE L'ENTREPRISE ALPES SAVOIE	7531591440001 7	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'INSEEC Grande Ecole a pour objectifs de répondre aux besoins des entreprises et des organisations à la recherche de managers capables de décrypter un environnement devenu complexe et incertain, d'en anticiper les évolutions; capables de proposer des visions novatrices et d'apporter et de mettre en œuvre des solutions appropriées à ces nouvelles problématiques managériales, de gestion et de développement.

ACTIVITÉS VISÉES

1. Pilotage de la stratégie d'entreprise par la réalisation d'un diagnostic stratégique, la définition d'une stratégie globale ainsi que les moyens de sa mise en œuvre et des outils d'analyse et de contrôle
2. Pilotage de la stratégie marketing au travers de la mise en œuvre d'une veille concurrentielle active, de l'identification des opportunités et des risques en termes de développement. Définition des plans marketing et commerciaux et des prévisions d'activités, et pilotage de leur mise en œuvre. Contrôle des résultats et mise en place d'activités correctives.
3. Pilotage de la performance économique de l'entreprise par la réalisation de diagnostics financiers permettant l'élaboration d'une stratégie de gestion financière. Pilotage et suivi de la stratégie financière et de la performance économique, mise en œuvre d'outils de mesure et d'analyse d'écart permettant des ajustements
4. Management des ressources humaines par la définition d'une stratégie RH en adéquation avec la stratégie d'entreprise. Définition et mise en œuvre des politiques RH (rémunération, paye, gestion des emplois et des compétences, recrutement). Intégration des principes RSE

COMPÉTENCES ATTESTÉES

DEFINIR ET PILOTER LA STRATEGIE D'ENTREPRISE

B1 C1 Analyser l'environnement global de l'entreprise sur son marché (macro environnement, concurrence, marchés...) en adoptant une démarche prospective B1 C2 Réaliser un audit financier en fonction de KPI (ROE, DL, ROA, ROS, AT) et analyser ce diagnostic pour faire des recommandations sur la stratégie B1 C3 Evaluer de manière critique des problèmes commerciaux complexes et non structurés à l'aide d'outils et de cadres appropriés

B1 C4 A partir de ces données, établir une évaluation globale de l'entreprise en fonction de différentes méthodes (CF, comparable, etc.)

B1 C5 Synthétiser les informations et les résultats d'analyses pour développer une stratégie globale au moyen d'arguments clairs, logiques et persuasifs.

B1 C6 Identifier les opportunités et les menaces sur un secteur défini ainsi que les ressources et capacités stratégiques de l'entreprises B1 C7 Définir les axes d'investissement et de croissance de l'entreprise B1 C8

Formaliser un business plan en direction des investisseurs en utilisant la forme appropriée (Business Model Canvas, Value Proposition Design, etc.) B1 C9 Décliner budgétairement son business plan (ventes, production, coût, trésorerie, etc.) afin de vérifier sa faisabilité et sa valeur B1 C10 Concevoir un plan de déploiement stratégique

définissant l'organisation et les moyens à mettre en œuvre (organisationnels, humains, marketing et commercial, financiers) B1 C11 Assurer la conformité des choix stratégiques aux environnements légaux (juridiques, rse et développement durable...) B1 C12 Piloter la mise en œuvre des leviers identifiés en communiquant et diffusant auprès des services concernés les décisions prises

B1 C13 Mettre en place des indicateurs de suivi et des outils de reporting

B1 C14 Proposer et mettre en œuvre des actions correctrices afin de réduire les éventuels écarts constatés grâce aux indicateur

DEFINIR ET PILOTER LA STRATEGIE MARKETING ET LA RELATION CLIENT

B2 C1 Analyser

les opportunités en terme de développement et de positionnement au moyen

d'études statistiques sur des données de marché B2 C2 détecter et

évaluer les évolutions du marché, des tendances, des usages, des

comportements de consommateur et client ou l'émergence de nouveaux marchés

Afin

de formaliser le diagnostic marketing :

B2

C3 utiliser

un certain nombre d'outils stratégiques d'aide à l'analyse et à la prise de décision (matrice SWOT, Hexagone de Porter, BCG, ADL etc).

B2

C4 définir

à partir de ces informations recueillies et de la connaissance approfondie du marché :

- les conquêtes de parts de marché

possibles - les besoins en terme

d'innovations

B2 C5 Définir les

objectifs en termes de positionnement de marque / produit

B2 C6 Définir les

axes de la politique marketing et commerciale, B2 C7 Définir la

politique de marketing digital B2

C8 Définir

les objectifs qualitatifs et quantitatifs de rentabilité et de croissance de chiffre d'affaires.

B2

C9 Déterminer

les actions commerciales à mettre en œuvre en fonction des cibles déterminées

(actions spécifiques comptes clés, stratégie digitale

B2

C10 Contrôler

le déploiement des opérations de la conception au lancement d'une nouvelle offre (nouvelle marque, nouveau produit ou nouvelle gamme)

B2

C11 Définir

et allouer les budgets nécessaires aux services et équipes concernés B2

C12 Elaborer

et suivre les éléments du budget marketing pour l'ensemble des produits ou des marques de l'entreprise

B2

C13 Mettre

en place une étude du marché pour valider la cohérence de l'offre de l'entreprise B2

C14 Auditer

les évolutions passées des produits ou de la marque, de politiques marketing et commerciales mises en place par le passé ainsi que les résultats obtenus pour établir un historique pertinent des politiques déjà menées. B2

C15 Mettre

en place des indicateurs de suivi afin de mesurer l'impact des stratégies mises en œuvre B2

C16 Proposer

et mettre en œuvre des actions correctrices afin de réduire les éventuels écarts constatés grâce aux indicateurs

DEFINIR LA STRATEGIE FINANCIERE ET PILOTER LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

B3

C1 Analyser les stratégies d'entreprise, les aspects

concurrentiels, le processus de croissance externe, les opérations de

restructuration des entreprises en situation de détresse financière, les différentes formes de gouvernance d'entreprise et leurs impacts en termes de

création de valeur. B3

C2

Identifier les ressources et capacités financières et les faiblesses de l'entreprise B3

C3 Mettre

en place une analyse financière dans différents contextes (analyse crédit, LBO, introduction en Bourse, effet de levier, financement structuré...).

B3 C4 Dans le cadre de la mise en

œuvre des stratégies financières, concevoir et mettre en place des procédures de gestion des risques pour sécuriser les choix d'investissement à court et moyen terme, élaborer et mettre en place des procédures et outils de gestion B3

C5 Dans le cadre des orientations

générales de l'entreprise, développer un réseau de partenaires, prescripteurs

et de clients pour optimiser la mise en place des stratégies de gestion, concrétiser des projets de développement de nature stratégique pour atteindre

les objectifs de progression de l'entreprise.

B3 C6 Dresser un prévisionnel de

trésorerie sur un ou plusieurs exercices pour évaluer la capacité de

l'entreprise à financer son activité et son développement B3 C7 Être en mesure d'anticiper la

stratégie financière à mettre en œuvre en cas de situations à faibles activités

B3 C8 Mettre en place des outils de

pilotage (tableaux de bord, ratios et indicateurs) pour une meilleure lecture

des plans d'action et une mise en évidence des écarts avec les objectifs B3 C9 Permettre de gagner en réactivité et éviter le constat de l'échec postérieur

B3 C10 Analyser les écarts constatés entre le prévisionnel et le réel afin

d'en comprendre l'origine B3 C11 Apporter les actions correctives pour réduire les écarts entre le prévisionnel et le réel

ORGANISER ET MANAGER LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

B4

C1 Analyser les dimensions culturelles (valeurs fondamentales, codes, représentations) de l'entreprise (priorités économiques et sociales) B4

C2 Identifier les

capacités de celle-ci à faire face aux changements permanents dus à l'environnement politique, économique, technologique... B4

C3 Identifier les avantages concurrentiels de l'entreprise et évaluer les investissements RH nécessaires pour renforcer ces avantages. B4

C4 Etablir un diagnostic

stratégie/politique RH : Intégrer une démarche stratégique pour planifier les ressources nécessaires afin de définir les besoins humains.

B4 C4 Définir

une politique de rémunération en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise

B4

C5 A partir de ces

éléments, déterminer les éléments de la rémunération directe afin de favoriser les résultats et les comportements attendus

B4

C6 Anticiper

les différents événements de l'année à venir

B4

C7 Mettre

en place un tableau de suivi budgétaire B4

C8 Réajuster

les actions si nécessaires B4

C9 Établir

un diagnostic (qualitatif et quantitatif) des compétences existantes et nécessaires

B4

C10 Déterminer et mettre en

œuvre des processus d'évaluation puis

de développement des compétences des individus en fonction de leurs besoins et de ceux de l'entreprise

A B4

C11

Définir les process liés au

recrutement dans l'entreprise B4

C12 Piloter les

campagnes de recrutement en

mettant en place

les outils de gestion des candidats, de

rédaction de contrats de travail et d'intégration des nouveaux entrants dans

le respect des normes et de la législation

B4 C13 Piloter un dispositif global qui permette la mise en œuvre concrète de conditions de travail responsables

B4 C14 Communiquer une image d'employeur responsable auprès des parties prenantes externes en développant une « marque employeur » responsable auprès du grand public

Des compétences complémentaires, sous forme de blocs optionnels dont également proposées:

OPTION A : MANAGER LA STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL DANS UN ENVIRONNEMENT INTERNATIONAL

OPTION B : ANALYSER LE RISQUE FINANCIER

OPTION C : MANAGER DES PROJETS ET LES EQUIPES

Blocs de compétences

RNCP35029BC01 — Définir et piloter la stratégie d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Réaliser un diagnostic stratégique au moyen d'une analyse de l'environnement externe et interne de l'entreprise
2. Définir la stratégie globale de l'entreprise en identifiant des facteurs clés de succès et des projets de développements à la lumière d'indicateurs financiers
3. Organiser et mettre en place des modalités de fonctionnement de la stratégie en mode projet
4. Contrôler et analyser les résultats de la politique stratégique.
5. Mettre en place les actions correctives appropriées

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas /Simulation

RNCP35029BC02 — Définir et piloter la stratégie marketing et la relation client

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Mettre en œuvre une fonction de veille concurrentielle sur un marché français ou étranger
2. Identifier des opportunités et des risques de développement commercial sur le plan national et international
3. Définir des plans annuels marketing et commerciaux et les prévisions d'activité
4. Piloter la mise en œuvre des plans marketing et commerciaux
5. Contrôler et analyser les résultats de la politique marketing
6. Mettre en place des actions correctives

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier projet

RNCP35029BC03 — Définir la stratégie financière et piloter de la performance de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Réaliser un diagnostic de la situation financière d'une entreprise (recueil d'informations, analyses, synthèses, interprétations)
2. Elaborer une stratégie de gestion financière
3. Mettre en place la stratégie de gestion financière
4. Suivre le pilotage de la performance de l'entreprise (suivi de ratios, d'indicateurs de performance, etc.)
5. Réajuster la politique en fonction des résultats de suivi du pilotage

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP35029BC04 — Organiser et manager la politique des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Définir une stratégie RH en adéquation avec la stratégie globale de l'entreprise
2. Définir une politique de rémunération
3. Piloter le département RH – paye
4. Structurer un plan GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences = mobilité interne et gestion des carrières)
5. Mettre en place une politique de recrutement
6. Intégrer les principes de la RSE à la politique de gestion RH

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP35029BC05 — Manager la stratégie de développement commercial dans un environnement international

LISTE DE COMPÉTENCES

1. Définir la stratégie de développement de l'activité commerciale de l'entreprise à un niveau international
2. Mettre en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise à l'international
3. Adapter la stratégie commerciale de l'entreprise à son environnement international en s'appuyant sur une veille concurrentielle permanente

RNCP35029BC06 — Analyser le risque financier

LISTE DE COMPÉTENCES

- 1. Détecter les risques financiers en utilisant les outils du contrôle de gestion et en concevant des tableaux d'indicateurs pertinents
- 2. Gérer les risques financiers par la diversification du portefeuille de contreparties
- 3. Communiquer auprès des investisseurs sur les politiques de gestion des risques détectés

RNCP35029BC07 — Manager des projets et des équipes

LISTE DE COMPÉTENCES

- 1. Définir les objectifs du projet en s'assurant de leur alignement avec la stratégie d'entreprise
- 2. Mettre en œuvre le projet de manière opérationnelle et managériale
- 3. Coordonner les parties prenantes
- 4. Piloter le projet et conduire du changement généré

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les diplômés de l'INSEEC exercent leurs activités de manager dans tous les secteurs et dans toutes les formes d'entreprises et d'organisations

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés sont des postes d'encadrement, de management et de direction dans les domaines du marketing (y compris digital), de la finance et de la gestion, du commerce et des relations humaines notamment

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)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 912 €
Familles professionnelles (FAP)	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) R1X68 — Employés des services commerciaux · 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)	30 022
Jugés difficiles à recruter	32 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	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 R1X68 — Employés des services commerciaux 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

L'admission à l'INSEEC

Grande école peut se faire en 1ère ou 2ème année du cursus et est organisée sous la forme de concours.

Le nombre de place aux concours est fixé chaque année et transmis chaque année pour publication au Bulletin Officiel de l'Education Nationale.

Pour une entrée en 1ère année du cursus, la voie du Concours BCE (Banque Commune d'Epreuves) est réservée aux candidats issus des classes préparatoires économiques et commerciales ou littéraires. Le concours EVOLUTION 1 est destiné aux candidats titulaires ou en cours de validation d'un diplôme Bac+2 ou équivalent quelle que soit la filière d'études : Diplôme français visé par le Ministère de l'Éducation Nationale, sanctionnant 2 années d'études supérieures (BTS, DUT) ; titre certifié de niveau 3 ; Licence 2, DEUG, classe préparatoire scientifique, ENS Cachan... sous réserve de produire une attestation d'admission en Licence 3.

Pour une entrée en 2ème année du cursus,

le concours des admissions sur titres, EVOLUTION 2, est réservé aux candidats

titulaires ou susceptibles d'être titulaires d'un diplôme Bac+3 ou équivalent, minimum, quelle que soit la filière d'études : Licence 3, Master 1, Master 2... ; Diplôme Bac+3 minimum visé par le Ministère de l'Éducation Nationale ; Titre certifié de niveau II par le Ministère de tutelle de l'entité concernée ; Diplôme d'ingénieur (titre validé par la Commission des Titres d'Ingénieurs) ; Bachelor ou BBA d'une Grande École de Management.

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

Le jury est nommé par le Recteur d'académie dans le respect des règles fixées par l'arrêté du 8 mars 2001 relatif aux diplômes délivrés par les établissements d'Enseignement Supérieur Technique Privés et Consulaires reconnus par l'État .

Président : enseignant-chercheur, Professeur des Universités ou Maître de Conférences,

Vice-Président : enseignant-chercheur ou assimilé

Recteur de l'Académie de Paris ou son représentant

Directeur d'INSEEC Grande école

Directeurs des Etudes des sites de Paris, Bordeaux, Lyon.

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	10 500 €
Selon la branche	6 500 € – 10 730 €

Prise en charge	Branches concernées
10 500 €	Valeur par défaut · 148 branches
10 730 €	CPNE des sociétés financières, COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains
10 516 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'exploitation des équipements thermiques et de genie climatique
9 500 €	CNPEFP des sociétés d'assistance, CPNEFP Agences de voyages et tourisme, CPNEFP du Crédit Mutuel
9 000 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP des industries électriques et gazières
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
10 000 €	CPNE de l'immobilier, CPNE-FP Industries céramiques
9 511 €	CPNE des agents généraux d'assurance, Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 300 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
8 000 €	CPNE chimie, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
10 600 €	CPNE des Télécoms
10 300 €	CPNE Banque
10 230 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
10 033 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
9 934 €	CPNE des Vins et Spiritueux
9 933 €	CPNEF de la Publicité
9 279 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 118 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 800 €	CPNEFP de la branche des distributeurs conseils hors domicile
7 588 €	CPNEFP de l'industrie cimentière
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2022

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP24233

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36792

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://grandeecole.insee.com/fr/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35029/>