

Programme Grande Ecole

RNCP35325 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	313, 310, 312
Formacode(s)	32054, 32023, 32025, 32005
Code(s) ROME	M1202, M1705, M1402, M1503, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2021

Certificateur(s)

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

GROUPE RENNES SCHOOL OF BUSINESS · SIRET : 37832751400014

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification vise l'acquisition des compétences en management et qualités interpersonnelles nécessaires pour piloter avec efficacité et efficience des activités durables au sein d'une organisation.

Le diplômé du Programme Grande Ecole de Rennes School of Business est un généraliste en management et un spécialiste dans une fonction ou un secteur d'activité de son choix. Il possède les compétences managériales et humaines lui permettant, dans le contexte d'une économie globalisée en mutation, de piloter les activités de manière efficace et responsable au sein des organisations. C'est un pionnier capable d'innover dans l'objectif de créer durablement de la valeur pour toutes les parties prenantes. Le titulaire de la certification peut exercer des activités d'organisation, de gestion et de direction fonctionnelles et évoluer rapidement vers des postes avec des responsabilités accrues et une dimension stratégique, dans des PME/PMI tournées vers l'international ou au sein de grandes entreprises multinationales.

ACTIVITÉS VISÉES

Bloc 1 : Définir la stratégie d'une organisation :

Analyse de l'existant

;

Mise en place d'un dispositif de veille

; Construction d'une vision stratégique

;

Proposition d'un plan d'action

Bloc 2 : Mettre en place la stratégie d'une organisation :

Pilotage du déploiement de la stratégie globale de l'organisation

; Définition d'une stratégie marketing

; Animation des acteurs internes et externes ; Développement d'une politique RH

Bloc 3 : Mesurer l'impact de la stratégie mise en place :

Analyse des résultats des actions menées ; Mise en place d'actions correctives

; Contrôle de la mise en œuvre des actions correctives et évaluation de leur impact

; Adaptation du plan d'action et de ses ressources

Bloc optionnel 4 : Piloter le marketing stratégique et opérationnel d'une organisation :

Réalisation d'une étude de marché ;

Conception et suivi du mix-marketing

; Promotion des ventes

Bloc optionnel 5 : Piloter les ressources humaines de l'organisation :

Conduite de la gestion administrative du personnel

; Gestion du climat social

; Gestion du recrutement ; Coordination de la formation et du développement des compétences

Bloc optionnel 6 Piloter le développement financier :

Gestion de la comptabilité de l'organisation

; Réalisation d'un audit financier

; Gestion de l'activité sur les marchés financiers

; Gestion de la finance de l'organisation

Bloc optionnel 7 : Gérer une chaîne logistique :

Gestion des approvisionnements et des stocks

; Optimisation des flux

; Gestion des systèmes d'information

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Analyser l'environnement économique et juridique et ses acteurs
- Structurer et mettre en place un système de veille
- Piloter la construction d'une vision stratégique
- Définir un plan d'action
- Concevoir le budget de l'organisation
- Réaliser des choix d'investissement et de financement
- Planifier les étapes du plan d'action
- Assurer le suivi du plan d'action
- Concevoir la stratégie marketing
- Travailler en mode collaboratif (présentiel et distanciel) avec les équipes
- Accompagner le changement des équipes
- Elaborer une politique de ressources humaines
- Définir un référentiel en recensant et priorisant les principaux indicateurs de mesure
- Mettre en place des actions correctives en analysant le rapport entre les résultats obtenus et les objectifs
- Evaluer l'impact des actions correctives mises en place
- Optimiser son plan d'action et ses ressources
- Effectuer une étude de marché en qualifiant la demande et en analysant l'offre et l'environnement de la future activité
- Construire un mix-marketing en analysant le marché et en définissant son positionnement en fonction des besoins de ses cibles
- Intégrer son mix marketing dans son plan marketing
- Déployer un plan d'action promotionnel omnicanal
- Conduire une négociation commerciale
- Gérer le relationnel en négociation, en développant ses compétences comportementales
- Mettre en œuvre la gestion de la paie
- Suivre l'évolution de sa masse salariale
- Gérer les contrats de travail
- Assurer le dialogue social dans l'organisation
- Communiquer auprès des salariés sur les actions mises en place
- Piloter le processus de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration
- Mettre en place un processus d'intégration des nouveaux entrants
- Développer les compétences des salariés
- Gérer administrativement et financièrement la politique de formation
- Piloter la gestion comptable prévisionnelle
- Elaborer un audit financier
- Développer des marchés financiers
- Piloter la gestion financière prévisionnelle
- Organiser et assurer le suivi des approvisionnements et des stocks

- · Améliorer la performance des modes de transport
- · Optimiser les flux logistiques
- · Gérer les systèmes d'informations

Blocs de compétences

RNCP35325BC01 — Définir la stratégie d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1

Analyser l'environnement

économique et juridique et ses acteurs en évaluant les forces et les faiblesses de l'organisation et en mesurant ses menaces et ses opportunités afin d'anticiper les évolutions macro-économiques.

C2.1 Structurer et mettre en place un

système de veille en établissant un plan de veille et en organisant le partage des résultats afin d'apporter un aide à la prise de décision et rendre l'organisation plus compétitive.

C3.1 Piloter la construction d'une

vision stratégique en prenant en compte le diagnostic réalisé et en analysant la situation financière de l'organisation afin de créer de la valeur pour les parties prenantes et assurer la pérennité de celle-ci.

C4.1 Définir un plan d'action en

déclinant les objectifs en actions et en organisant les conditions de suivi afin de répondre aux orientations stratégiques de l'organisation.

C5.1 Concevoir le budget de

l'organisation en prenant en compte l'organisation des responsabilités et le plan stratégique de l'organisation afin d'atteindre les objectifs fixés.

C6.1

Réaliser des choix

d'investissement et de financement en analysant les sources de financement et en utilisant des méthodes spécifiques pour maximiser la valeur de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude

de cas A partir d'un projet de lancement

d'une nouvelle offre responsable sur le marché, le candidat doit analyser l'environnement interne et externe de l'organisation.

Mise

en situation professionnelle Dans le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit établir un plan de veille pour adapter son plan stratégique en conséquence.

Etude

de cas A

partir de plusieurs cas réels d'entreprises, le candidat doit analyser les différentes dimensions d'une organisation et formuler sa mission et son positionnement.

Mise

en situation professionnelle Dans

le cadre d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit lister ses projets en lien avec la stratégie de la micro-entreprise et présenter une feuille de route budgétaire prévisionnelle.

Il

doit également élaborer des plans de financement de ses projets en ayant une vision long terme.

RNCP35325BC02 — Mettre en place la stratégie d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.2 Planifier

les étapes du plan d'action en les associant à des livrables et en définissant les tâches nécessaires à la réalisation de chaque livrable afin d'augmenter les chances de réalisation du projet et de procéder à une priorisation.

C2.2 Assurer le suivi du plan d'action en concevant des tableaux de bord et en définissant des indicateurs de performance afin d'anticiper les retards ou les manques de ressources potentiels.

C3.2 Concevoir la stratégie marketing en identifiant des opportunités de développement pour l'organisation afin d'assurer un positionnement efficace sur le marché et de concevoir une offre qui se démarque de la concurrence.

C4.2

Travailler en mode collaboratif (présentiel et distanciel) avec les équipes en définissant son projet de travail collaboratif et en mettant en place les bases de la coopération dans l'équipe afin de développer la performance et de favoriser la créativité et l'innovation.

C5.2 Accompanyer

le changement des équipes en utilisant la communication comme levier majeur de réussite afin de les faire adhérer au projet et de favoriser la prise de décisions.

C6.2 Elaborer

une politique de ressources humaines en hiérarchisant les besoins RH au regard du respect de la loi, du bien-être de l'équipe et de l'efficacité de l'organisation afin de faire coïncider les règles de l'organisation et les attentes des employés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise

en situation professionnelle A

partir d'un projet co-élaboré, le candidat doit établir

un plan d'action.

Ensuite, il doit identifier les

indicateurs de performance et les mesurer de façon à établir des préconisations d'ajustement de projet.

Mise en situation professionnelle A partir de projet de

création d'un produit innovant et responsable, le candidat doit réaliser une étude de marché afin de définir sa stratégie marketing.

Jeu de rôle Le candidat doit tester les

dynamiques de groupe par le biais de simulation de situations. Il doit mettre en pratique des méthodes d'animation de groupe favorisant l'émergence d'idées et de solutions innovantes.

Mise

en situation professionnelle A

partir d'un champ d'application choisi, le candidat doit formuler des propositions de changement liées à un produit ou à un service et établir une stratégie pour mettre en place ses propositions.

Etude de cas

A partir d'une étude de cas, le candidat doit analyser si la loi du travail est respectée, si les ressources humaines sont adaptées à la stratégie de l'organisation et si les politiques de management favorisent le bien-être individuel et les modes de collaboration efficaces.

RNCP35325BC03 — Mesurer l'impact de la stratégie mise en place

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.3 Définir

un référentiel en recensant et priorisant les principaux indicateurs de mesure afin d'évaluer l'efficacité des outils de gestion et de pilotage de projet.

C2.3 Mettre

en place des actions correctives en analysant le rapport entre les résultats obtenus et les objectifs visés afin de pallier les écarts de performance identifiés.

C3.3 Evaluer l'impact des actions correctives mises en place en mesurant l'atteinte des objectifs à l'aide de critères d'efficacité définis afin de décider de l'évolution du plan d'action.

C4.3 Optimiser

son plan d'action et ses ressources en prenant en compte les résultats des actions correctives mises en place afin d'atteindre les objectifs initialement prévus.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise

en situation professionnelle A partir d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit établir les indicateurs de mesure en lien avec la stratégie préconisée.

Etude

de cas A

partir de cas d'entreprise, le candidat doit analyser le différentiel entre les objectifs prévus et réalisés. Il doit formuler des préconisations en ayant une analyse compréhensive de ces écarts.

Mise

en situation professionnelle A

partir d'un projet de micro-entreprise, le candidat doit mesurer les effets des actions correctives mises en place. Il doit adapter son organisation et son plan d'action en conséquence.

RNCP35325BC04 — Piloter le marketing stratégique et opérationnel d'une organisation (optionnel)

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.4 Effectuer une étude de marché en

qualifiant la demande et en analysant l'offre et l'environnement de la future activité afin de déterminer le portefeuille de nouveaux produits et/ou services en lien avec les opportunités de marché.

C2.4 Construire

un mix-marketing en analysant le marché et en définissant son positionnement en fonction des besoins de ses cibles afin d'assurer une cohérence et un équilibre entre les différents éléments du mix.

C3.4 Intégrer

son mix marketing dans son plan marketing en choisissant les critères et outils de contrôle et en mesurant ses performances et celles de ses concurrents pour réajuster son mix marketing afin de répondre aux objectifs de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas A partir d'une étude de cas réalisée en

groupe, le candidat doit analyser le marché dans lequel l'organisation évolue, identifier les parties prenantes clés, identifier la stratégie marketing, les enjeux et les opportunités de l'organisation et proposer des

solutions adaptées au contexte de l'organisation.

RNCP35325BC05 — Piloter les ressources humaines de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.5 Mettre

en œuvre la gestion de la paie en tenant compte de la réglementation en vigueur et du contexte social de l'organisation afin d'assurer une paie juste et fiable au regard de la législation applicable.

C2.5

Suivre

l'évolution de sa masse salariale en identifiant les principaux facteurs d'évolution et l'impact du poids des charges salariales afin de piloter les contraintes et de maîtriser les coûts.

C3.5

Gérer

les contrats de travail en distinguant les différents types de contrats de travail au regard de la législation en vigueur, en les rédigeant et en respectant les règles en matière de modification ou de rupture de contrat afin de prévenir tout risque de contentieux et recours prud'homal.

C4.5 Assurer

le dialogue social dans l'organisation en mettant en place un plan d'action en lien avec les partenaires sociaux afin de favoriser le bien-être au travail et de maintenir le climat social.

C5.5

Communiquer

auprès des salariés sur les actions mises en place en mettant en œuvre des moyens et des supports de communication afin de partager les informations et d'impliquer les salariés dans les décisions RH de l'organisation.

C6.5 Piloter

le processus de recrutement de l'analyse du besoin à l'intégration en bâtissant une stratégie de recherche des candidats et en menant des entretiens de recrutement afin d'attirer et de fidéliser des talents.

C7.5 Mettre

en place un processus d'intégration des nouveaux entrants en identifiant les principaux acteurs concernés et en élaborant un programme d'intégration afin de s'assurer de l'efficacité de ses recrutements.

C8.5 Développer

les compétences des salariés en bâtissant une politique GPEC et mobilité professionnelle adaptée aux besoins de l'organisation afin d'atteindre ses objectifs stratégiques.

C9.5 Gérer

administrativement et financièrement la politique de formation en s'appuyant sur les différents dispositifs de formation et en prenant en compte les évolutions réglementaires afin d'assurer le développement des compétences des salariés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas A partir d'une étude de cas d'entreprise, le candidat doit appliquer la réglementation en vigueur dans la gestion de la paie. Il doit piloter la masse salariale en anticipant les évolutions internes et externes de l'organisation.

Etude de cas A partir de différents types de contrats de travail fournis, le candidat doit en identifier la typologie et vérifier l'application de la loi. A partir de simulations, le candidat doit savoir en gérer l'évolution dès leur mise en place jusqu'à leur potentielle rupture.

Jeu de rôle A partir de scénarios d'organisation, le candidat

doit interagir avec des partenaires sociaux afin de mettre en place un plan d'action visant le bien-être au travail. Le plan d'action co-construit avec les partenaires sociaux intègre un plan de communication.

Mise

en situation professionnelle A

partir d'une stratégie de recrutement d'une organisation, le candidat doit mettre en place un processus de recrutement et simule des entretiens de recrutement visant à attirer les talents correspondant aux besoins de l'organisation.

Etude

de cas A

partir de cas d'organisation, le candidat doit analyser le processus d'intégration des nouveaux entrants et formuler des préconisations permettant de l'améliorer.

Etude

de cas A

partir de cas d'organisation, le candidat doit établir une politique de formation tenant compte des objectifs stratégiques de l'organisation. Cette politique comprend le suivi des entretiens annuels d'évaluation, l'identification d'une cartographie des compétences actuelles et souhaitées et la définition d'un plan de formation. Il

doit enfin définir des critères d'évaluation de l'adéquation entre les compétences visées et les formations délivrées.

RNCP35325BC06 — Piloter le développement financier

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.6 Piloter

la gestion comptable prévisionnelle en analysant les données comptables et en réalisant un plan de financement afin d'orienter les décisions stratégiques en matière d'investissement, de produits et de sous-traitance.

C2.6

Elaborer

un audit financier en analysant les états financiers de l'organisation et en effectuant des contrôles de cohérence afin de valider les comptes annuels de l'organisation.

C3.6 Développer

des marchés financiers en réalisant une analyse du marché et des produits et en identifiant les risques liés aux activités sur les marchés financiers afin d'optimiser la rentabilité de l'organisation.

C4.6 Piloter

la gestion financière prévisionnelle en analysant les investissements et évolutions des ressources et coûts, et en analysant la structure de capital de l'entreprise afin d'orienter les décisions stratégiques de l'organisation et la politique de dividendes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas A partir de données issues de cas d'organisation, le candidat doit analyser les états financiers, réaliser la comptabilité analytique, établir un plan budgétaire et le plan de financement correspondant à la stratégie de l'organisation.

Etude

de cas A partir de

données issues de cas d'organisation, le candidat doit analyser les états financiers et valider les comptes annuels de l'organisation.

Mise en situation professionnelle A partir de simulations de contextes économiques différents, le candidat doit analyser le marché, identifier les risques et

les opportunités pour optimiser les choix financiers de l'organisation (choix d'investissement, gestion du portefeuille, création de produits/services..).

Etude

de cas A partir de

données issues de cas d'organisation, le candidat doit établir des prévisions de flux de trésorerie, calculer le coût du capital de l'entreprise et calculer la valeur nette ajoutée.

RNCP35325BC07 — Gérer une chaîne logistique

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.7 Organiser

et assurer le suivi des approvisionnements et des stocks en élaborant un planning qualitatif et financier et en suivant les performances (qualité, cout, délai) afin de déterminer les quantités et les fréquences d'approvisionnement et ce en vue d'une gestion optimale des stocks.

C2.7 Améliorer

la performance des modes de transport en prenant en compte les coûts et les indicateurs qualité afin de respecter les objectifs fixés et les délais imposés.

C3.7 Optimiser

les flux logistiques en proposant un plan d'action réaliste et en utilisant des méthodes et d'outils d'amélioration spécifiques afin de contribuer à une démarche de progrès de l'organisation/d'amélioration continue de l'organisation.

C4.7

Gérer les systèmes d'informations en analysant les besoins des différentes parties prenantes de l'organisation et en proposant des solutions permettant d'améliorer la performance de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas A partir de cas d'organisation, le candidat doit planifier les approvisionnements en fonction de la demande et gérer les stocks de l'organisation.

Il doit piloter les modes de transport selon différents critères d'efficience liés à la stratégie de l'organisation.

Etude de cas A partir de cas d'organisation, le candidat doit analyser, modéliser la chaîne logistique, ses flux et en améliorer la performance. Il doit établir des prévisions en fonction de la demande finale du client.

Etude de cas A partir de cas d'organisation, le candidat doit analyser les systèmes d'information au regard du plan stratégique de l'organisation et du besoin des usagers.

Il doit réaliser un diagnostic du système existant, assurer une veille technologique et rédiger un cahier des charges pour améliorer l'existant.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Industrie, Services, Commerce - Transports, Activités financières et immobilières, Activités Informatiques, Activités juridiques et comptables - Conseil, Santé - Action sociale - Activités associatives - Formation, Services publics, Ingénierie et R&D.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable Commercial, Ingénieur Commercial - Ingénieur d'Affaires, Chef de Produit, Responsable Achats, Contrôleur de Gestion, Auditeur, Analyste financier, Consultant, Responsable RH, Dirigeant d'entreprise - Créateur et Repreneur d'entreprise, Responsable Logistique - Supply Chain, Responsable Grands Comptes, Chargé de Communication.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Pas de réglementation particulière liée à l'exercice des professions ou activités visées par la certification.

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	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)	2 936 €
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) 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)	27 669
Jugés difficiles à recruter	31 %
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 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, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

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

La composition du Jury de diplomation est fixée chaque année par arrêté rectoral.

Composition :

- Le Président, un enseignant-chercheur nommé par le Recteur de l'Académie, ou son suppléant.
- Le Directeur Général de Rennes School of Business ou son représentant.
- Le Doyen associé aux Programmes ou son représentant. · Un représentant du Rectorat.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/08/2021
--	------------

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP12757

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP35930

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.rennes-sb.fr/programmes/master-programmes-grande-ecole/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35325/>