

Manager d'Affaires Internationales et de Projets Innovants

RNCP35690 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	314, 310, 300
Formacode(s)	32054, 32023, 32025, 32005
Code(s) ROME	M1205, M1301, M1402, M1302, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	30/06/2022

Certificateur(s)

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

SKEMA BUSINESS SCHOOL · SIRET : 78370584100022

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification s'adresse à des publics souhaitant accroître leurs compétences managériales et stratégiques dans un environnement international.

ACTIVITÉS VISÉES

- Élaboration de la stratégie de création de valeur et du plan de développement de l'organisation sur un territoire.
 - Définition de la chaîne de valeur en intégrant les contraintes environnementales et sociales
 - Élaboration du plan de développement
 - Prise en compte des normes et réglementations spécifiques à chaque territoire (en France et à l'international)
 - Détection des signaux faibles
 - Identification des contraintes, ressources et leviers de développement spécifiques à chaque territoire
 - Élaboration des indicateurs de suivi et de pilotage adaptés à chaque territoire
 - Proposition d'actions correctives si nécessaire.
 - Présentation d'un plan de développement stratégique argumenté.
- Identification et développement de nouvelles sources de création de valeur permettant de bâtir des avantages concurrentiels durables
 - Identification de besoins ou insatisfactions
 - Élaboration de solutions
 - Élaboration du modèle économique
 - Conception des indicateurs de succès
 - Élaboration du business plan
 - Suivi des indicateurs
 - Mise en œuvre des actions correctives
- Mettre en œuvre la transformation des processus et la création de valeur de l'organisation
 - Pilotage du projet de transformation et de création de valeur
 - Organisation et répartition des ressources techniques, humaines et financières
 - Définition et planification des tâches
 - Élaboration des indicateurs de suivi

- Mise en œuvre des solutions numériques nécessaires à la transformation
- 4- Manager les équipes et affirmer son leadership pour faire face à un environnement Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu (VUCA)
- Fédération et pilotage des équipes dans un projet ou contexte de transformation
 - Promotion des diversités culturelles et des pratiques inclusives
 - Développement de la réflexivité des collaborateurs et des équipes
 - Élaboration et suivi d'indicateurs des parties prenantes.
 - Gestion des écarts et mise en œuvre des actions correctives

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Élaboration de la stratégie de création de valeur et du plan de développement de l'organisation sur un territoire
Modéliser la chaîne de valeur, puis définir les axes stratégiques de l'organisation (intégration / externalisation, etc...) et les options de développement (partenariats, nouvelles capacités, etc...) en intégrant et projetant les enjeux de transformation internes (compliance, compétences, investissements...) et externes (technologies, digitalisation, RSE, réglementations en vigueur dans les pays ciblés par l'activité...)

Détecter et analyser les signaux faibles afin d'anticiper l'évolution des marchés, de la dynamique concurrentielle et des offres, en utilisant de nouvelles approches et outils (IA et traitement de données massives, etc...) pour orienter le développement et/ou accroître l'agilité de l'organisation.

Élaborer une stratégie de déploiement sur un territoire, en répondant aux enjeux économiques, financiers ou budgétaires dans le cadre de politiques publiques et ou privées, en adaptant son argumentation et sa proposition de valeur afin de mobiliser des acteurs identifiés sur le territoire.

Présenter et argumenter son plan de développement stratégique, avec une intention entrepreneuriale, et en utilisant les méthodes ou outils adaptés (approche par les ressources...) auprès de dirigeants de la société ou de partenaires pouvant impacter le développement du projet ou de l'activité (fournisseurs, clients, financeurs).

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

2- Identification et développement de nouvelles sources de création de valeur permettant de bâtir des avantages concurrentiels durables

Concevoir de nouveaux produits et services en utilisant des méthodes et outils innovants (approche par les usages, prototypage, méthodes agiles...).

Développer de nouveaux domaines d'activités stratégiques en mettant en œuvre les outils et méthodes adaptés, pour pérenniser les innovations (business model canvas, OPEX / CAPEX, feuille de route, etc...).

Effectuer le pilotage (commercial, économique, financier, etc...) des offres et des nouveaux domaines d'activités stratégiques envisagés afin de mettre en place des actions correctives dans le cas de constat d'écarts avec les indicateurs de succès.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

3- Mettre en œuvre la transformation des processus et la création de valeur de l'organisation

Concevoir l'ingénierie et manager un projet de transformation (processus, nouvelles sources de création de valeur, etc...) dans un contexte « VUCA » - (environnement économique, géopolitique, technologique volatile, incertain, complexe et ambigu) à l'aide de méthodes de management de projets et d'outils numériques, afin de proposer une architecture et des pratiques adaptées à l'organisation et l'environnement.

Définir et planifier le déploiement des actions de transformation (tâches / livrables) en utilisant des outils, techniques et méthodes performants (feuilles de route, lean management/agilité, etc...).

Élaborer et mettre en œuvre des indicateurs de suivi et de pilotage en phase avec les objectifs fixés, et en prenant en compte les risques et aléas du projet ou des opérations à piloter.

Mettre en œuvre les actions correctives nécessaires lors de la constatation d'écarts au regard des objectifs et indicateurs fixés.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

4- Manager les équipes et affirmer son leadership pour faire face à un environnement Volatile, incertain, complexe, ambigu (VUCA)

Fédérer et piloter les équipes en analysant les contraintes culturelles et/ou distanciées afin de mettre en place un style de management et de leadership adapté à la conduite des transformations de l'organisation et de son écosystème.

Promouvoir une culture internationale (modèle d'analyse culturelle en maîtrisant la typologie adaptée (par exemple la typologie grid-group des institutions sociales de M. Douglas), les modèles de culture (par exemple les modèles de culture d'E. Schein, de K. Cameron et R. Quinn, etc...) et les modèles et pratiques inclusives (modèle d'affaires

inclusif, maîtrise des concepts de la théorie étendue des ressources, etc...) pour valoriser la diversité et appréhender la valeur au-delà des objectifs économiques.

Accompagner le développement de la réflexivité des collaborateurs et des équipes pour une plus grande autonomie (responsabilisation et prise de décision) et agilité (réactivité et élaboration de plans d'actions) et une organisation apprenante (retour d'expériences, etc...).

Élaborer des indicateurs de suivi des équipes en tenant compte des normes et réglementations en vigueur dans chaque territoire concerné.

Gérer les écarts et si nécessaire mettre en œuvre des actions correctives adaptées.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

Blocs de compétences

RNCP35690BC01 — Élaboration de la stratégie de création de valeur et du plan de développement de l'organisation sur un territoire

LISTE DE COMPÉTENCES

Modéliser la chaîne de valeur, puis définir les axes stratégiques de l'organisation (intégration / externalisation, etc...) et les options de développement (partenariats, nouvelles capacités, etc...) en intégrant et projetant les enjeux de transformation internes (compliance, compétences, investissements...) et externes (technologies, digitalisation, RSE, réglementations en vigueur dans les pays ciblés par l'activité...)

Détecter et analyser les signaux faibles afin d'anticiper l'évolution des marchés, de la dynamique concurrentielle et des offres, en utilisant de nouvelles approches et outils (IA et traitement de données massives, etc..) pour orienter le développement et/ou accroître l'agilité de l'organisation.

Élaborer une stratégie de déploiement sur un territoire, en répondant aux enjeux économiques, financiers ou budgétaires dans le cadre de politiques publiques et ou privées, en adaptant son argumentation et sa proposition de valeur afin de mobiliser des acteurs identifiés sur le territoire.

Présenter et argumenter son plan de développement stratégique, avec une intention entrepreneuriale, et en utilisant les méthodes ou outils adaptés (approche par les ressources...) auprès de dirigeants de la société ou de partenaires pouvant impacter le développement du projet ou de l'activité (fournisseurs, clients, financeurs).

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique : à partir d'un cas réel (entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

RNCP35690BC02 — Identification et développement de nouvelles sources de création de valeur permettant de bâtir des avantages concurrentiels durables

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir de nouveaux produits et services en utilisant des méthodes et outils innovants (approche par les usages, prototypage, méthodes agiles...).

Développer de nouveaux domaines d'activités stratégiques en mettant en œuvre les outils et méthodes adaptés, pour pérenniser les innovations (business model canvas, OPEX /CAPEX, roadmap, etc...).

Effectuer le pilotage (commercial, économique, financier, etc...) des offres et des nouveaux domaines d'activités stratégiques envisagés afin de mettre en place des actions correctives dans le cas de constat d'écarts avec les indicateurs de succès.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique : à partir d'un cas réel, l'étudiant réalise individuellement et/ou en groupe projet un plan de développement pour caractériser les nouvelles sources de création de valeur (données et intelligence artificielle, RSE, offres innovantes, etc...) et les projets associés en mettant à profit les connaissances, savoir-faire et les différents outils méthodologiques notamment pour apprécier le contexte (risques / incertitude, engagements financiers, impact etc...)

RNCP35690BC03 — Mettre en oeuvre la transformation des processus et la création de valeur de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir l'ingénierie et manager un projet de transformation (processus, nouvelles sources de création de valeur, etc...) dans un contexte « VUCA » (environnement économique, géopolitique, technologique volatile, incertain, complexe et ambigu) à l'aide de méthodes de management de projets et d'outils numériques, afin de proposer une architecture et des pratiques adaptées à l'organisation et l'environnement.

Définir et planifier le déploiement des actions de transformation (tâches / livrables) en utilisant des outils, techniques et méthodes performants (feuille de route, lean management, etc...).

Élaborer et mettre en œuvre des indicateurs de suivi et de pilotage en phase avec les objectifs fixés, et en prenant en compte les risques et aléas du projet ou des opérations à piloter.

Mettre en œuvre les actions correctives nécessaires lors de la constatation d'écarts au regard des objectifs et indicateurs fixés.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique : à partir d'un cas réel (entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'étudiant définit individuellement ou en groupe projet un projet de transformation (de l'organisation, de la chaîne de valeur, etc...) en définissant une ingénierie et les modalités d'accompagnement et de pilotage mettant à profit les différentes approches et techniques au-delà des modèles normatifs.

RNCP35690BC04 — Manager les équipes et affirmer son leadership pour faire face à un environnement Volatile, incertain, complexe, ambigu (VUCA)

LISTE DE COMPÉTENCES

Fédérer et piloter les équipes en analysant les contraintes culturelles et/ou distanciées afin de mettre en place un style de management et de leadership adapté à la conduite des transformations de l'organisation et de son écosystème.

Promouvoir une culture internationale (modèle d'analyse culturelle en maîtrisant la typologie adaptée (par exemple la typologie gridgroup des institutions sociales de M. Douglas), les modèles de culture (par exemple les modèles de culture d'E. Schein, de K. Cameron et R. Quinn, etc...) et les modèles et pratiques inclusives (business model inclusif, maîtrise des concepts de la théorie étendue des ressources, etc...) pour valoriser la diversité et appréhender la valeur au-delà des objectifs économiques.

Accompagner le développement de la réflexivité des collaborateurs et des équipes pour une plus grande autonomie (responsabilisation et prise de décision) et agilité (réactivité et élaboration de plans d'actions) et une organisation apprenante (retour d'expériences, etc...).

Élaborer des indicateurs de suivi des équipes en tenant compte des normes et réglementations en vigueur dans chaque territoire concerné.

Gérer les écarts et si nécessaire mettre en œuvre des actions correctives adaptées.

Les compétences sont maîtrisées en langue française comme en langue anglaise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction de notes issues de l'environnement professionnel de l'apprenant (vision de son environnement, note stratégique sur les options de développement, perspectives de développement organisationnel, etc...) et d'articles pour démontrer son leadership d'expertise et sa capacité à expliciter une vision et susciter l'adhésion.

L'évaluation est effectuée par le responsable de l'enseignement du bloc de compétences évalué.

Réalisation d'exercices et de mises en situation sur la mise en œuvre du leadership évalué par le responsable de l'enseignement du bloc de compétences.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous secteurs.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Direction générale (directeur d'entreprise, directeur d'entité, directeur de filiale, entrepreneur ...)

- Direction opérationnelle (directeur de programme ou de projet, directeur développement, directeur financier, directeur marketing, directeur des ressources humaines, directeur des opérations, ...)
- Management responsable d'un centre de profit ou de service.

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)	51 747
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) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury est nommé par le Recteur. Il se compose d'un président (enseignant –chercheur), d'un vice-président qui supplée le président en cas d'empêchement, du directeur académique du programme, d'au moins 2 membres du corps professoral

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 2 membres de l'établissement, le responsable de la certification et le directeur de SKEMA Business School ou son représentant dûment habilité, et de 2 professionnels exerçant une activité en lien avec la certification.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 30/06/2022

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34678

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36565

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.skema-bs.fr/programmes/executive-mba>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35690/>