

Manager d'unité opérationnelle

RNCP35891 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1205, M1705, M1402, M1302, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	15/09/2021
Date d'échéance	15/09/2022

Certificateur(s)

EFGC - EMD ECOLE DE MANAGEMENT · SIRET : 30515452800049

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager d'unité opérationnelle participe au management d'une ou plusieurs unités (ex. commerciale, rh, marketing, gestion etc.) en cohérence avec les objectifs stratégiques d'ensemble de l'entreprise. Il participe à la définition et à la mise en oeuvre des objectifs opérationnels de l'unité. Il anime, coordonne et supervise une ou plusieurs équipes au service du déploiement de ces objectifs.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de l'environnement externe et interne de l'entreprise.

Élaboration d'une stratégie d'entreprise cohérente avec le marché cible

Définition du plan d'action opérationnel.

Supervision du plan d'actions en mode gestion de projet.

Élaboration des outils de pilotage et d'analyse de la performance

Politique de précaution et de gestion des risques.

Développement de la motivation de ses équipes sur des objectifs concrets.

Organisation des équipes opérationnelles et actions de délégation

Organisation des entretiens annuels d'évaluation

Gestion des relations avec les instances de représentation au sein d'une entreprise.

Établissement des prévisions de l'activité.

Implémentation d'une politique d'amélioration continue de la performance.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Détecter

les opportunités et/ou menaces du macro-environnement à l'aide d'outils stratégiques, afin de s'appuyer sur une analyse objective pour définir les orientations de l'entreprise et anticiper plus facilement leurs

conséquences et leurs impacts sur l'activité de l'entreprise

Analyser le microenvironnement à l'aide d'outils stratégiques, afin de mieux cerner les évolutions d'un marché et mesurer l'intensité concurrentielle d'un secteur d'activité

Analyser les forces et faiblesses de l'entreprise à l'aide d'outils stratégiques, afin de mieux évaluer ses ressources et ses compétences et la détention éventuelle d'un avantage concurrentiel

Synthétiser

les résultats de l'analyse de façon matricielle à l'aide d'outils stratégiques, afin de saisir une opportunité ou neutraliser une menace via une analyse croisée

Définir la stratégie de l'entreprise à l'aide d'outils d'aide à la décision, afin d'engager son organisation sur le long terme et pérenniser l'activité

Fixer

les objectifs généraux et annuels de chiffre d'affaires (filiales, pays, régions) en corrélation avec la stratégie choisie à l'aide d'outils statistiques, afin de mobiliser les ressources opérationnelles disponibles

Fixer les objectifs spécifiques par secteur géographiques, lignes de produits, gammes, etc.) à l'aide d'outils statistiques, afin de pouvoir en mesurer les résultats

Traduire

le marketing stratégique en marketing opérationnel sur le terrain à l'aide d'outils mercatiques, afin de répondre efficacement à la demande et atteindre les objectifs fixés

Définir

les attributs et le périmètre du projet afin d'optimiser les ressources humaines, techniques, financières, organisationnelles, et les délais à l'aide d'outils spécifiques

Planifier le projet dans l'espace et dans le temps afin de cadrer et définir les livrables à l'aide d'outils de planification

Comprendre et évaluer les enjeux associés à son activité afin d'anticiper les risques, à l'aide d'indicateurs graphiques basés sur des méthodes prospectives

Définir les actions et mesures correctives au regard de l'analyse des écarts de résultats afin de redynamiser le plan d'actions à l'aide d'outils spécifiques

Analyser

le bilan et le compte de résultat de l'entreprise afin d'évaluer la rentabilité et la rentabilité du centre de profit à l'aide de documents comptables

Choisir les instruments de couverture des risques afin de prévenir le niveau adéquat à couvrir à l'aide de l'outil à l'aide de documents de synthèse

Développer son leadership à l'aide d'outils de management, afin de pratiquer un management s'appuyant sur une vision anthropologique, éthique et ainsi accroître le sentiment de cohésion, de motivation au sein des équipes

Appréhender l'entreprise comme un lieu d'apprentissage afin d'assurer le développement personnel de chaque collaborateur et l'intrapreneuriat, en ayant recours aux entretiens individualisés

Impliquer

les collaborateurs dans la mise en œuvre du changement afin de développer leur engagement et leur motivation dans la mise en œuvre des projets d'entreprise à l'aide d'outils collaboratifs et de partage de l'information

Fédérer les équipes en privilégiant le management de proximité, afin d'obtenir l'approbation des parties prenantes avec l'aide d'outils dédiés à la communication

Apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et des compétences développées au cours de l'année afin de mesurer la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés, en s'appuyant sur des entretiens annuels.

Évaluer ses collaborateurs sur des critères objectifs et factuels afin de maintenir leur confiance et leur adhésion à l'aide d'une grille d'évaluation.

Appliquer une méthodologie de gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec une dimension prospective afin d'accompagner le développement des collaborateurs et de répondre aux besoins en compétences de son entreprise, à l'aide d'outils RH dédiés.

Dialoguer avec les instances représentatives du personnel afin de présenter les plans d'actions à court terme avec l'aide de textes réglementaires.

Mener des négociations avec les partenaires sociaux afin de répondre à leurs demandes tout en préservant les intérêts de l'entreprise avec l'aide de techniques de communication interpersonnelles.

Exploiter les états de gestion, les documents de synthèse, les études de marché afin de définir les objectifs qui serviront de base aux futurs budgets à moyen terme avec l'aide d'outils spécifiques

Redéfinir en cas d'échec de la stratégie choisie, les nouvelles orientations de l'entreprise afin de s'adapter à l'instabilité de l'environnement et pérenniser l'activité de son organisation à l'aide d'outils d'aide à la décision stratégique

Exploiter une démarche d'amélioration continue afin d'impliquer chaque collaborateur dans le processus de changement à l'aide de la méthode de David Gleicher

Initier un programme de qualité en déléguant sa mise en œuvre afin de sécuriser l'activité de l'entreprise en s'assurant du respect du cadre réglementaire et en vérifiant son incidence sur la performance de façon régulière, à l'aide d'outils inhérents au Lean management.

Blocs de compétences

RNCP35891BC01 — Elaborer une stratégie d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Détecter

les opportunités et/ou menaces du macro-environnement à l'aide d'outils stratégiques, afin de s'appuyer sur une analyse objective pour définir

les orientations de l'entreprise et anticiper plus facilement leurs conséquences et leurs impacts sur l'activité de l'entreprise

Analyser

le microenvironnement à l'aide d'outils stratégiques, afin de mieux cerner les évolutions d'un marché et mesurer l'intensité concurrentielle d'un secteur d'activité

Analyser les forces et faiblesses de l'entreprise à l'aide d'outils stratégiques, afin de mieux évaluer ses ressources et ses compétences et la détention éventuelle d'un avantage concurrentiel

Synthétiser les résultats de l'analyse de façon matricielle à l'aide d'outils stratégiques, afin de saisir une opportunité ou neutraliser une menace

via une analyse croisée

Définir la stratégie de l'entreprise à l'aide d'outils d'aide à la décision, afin d'engager son organisation sur le long terme et pérenniser l'activité

Fixer

les objectifs généraux et annuels de chiffre d'affaires (filiales, pays, régions) en corrélation avec la stratégie choisie à l'aide d'outils statistiques, afin de mobiliser les ressources opérationnelles disponibles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas, mémoire

RNCP35891BC02 — Pilotage de l'activité

LISTE DE COMPÉTENCES

Fixer les objectifs spécifiques par secteur géographiques, lignes de produits, gammes, etc.) à l'aide d'outils statistiques , afin de pouvoir en mesurer les résultats

Traduire

le marketing stratégique en marketing opérationnel sur le terrain à l'aide d'outil mercatique, afin de répondre efficacement à la demande et atteindre les objectifs fixés

Définir les attributs et le périmètre du projet afin d'optimiser les ressources humaines, techniques, financières, organisationnelles, et les délais à l'aide d'outil spécifique

Planifier le projet dans l'espace et dans le temps afin de cadrer et définir les livrables à l'aide d'outil de planification.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire

RNCP35891BC03 — Management d'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer son leadership à l'aide d'outils de management, afin de pratiquer un management s'appuyant sur une vision anthropologique, éthique et ainsi accroître le sentiment de cohésion, de motivation au sein des équipes

Appréhender l'entreprise comme un lieu d'apprentissage afin d'assurer le développement personnel de chaque collaborateur et l'intrapreneuriat, en ayant recours aux entretiens individualisés

Impliquer

les collaborateurs dans la mise en œuvre du changement afin de développer leur engagement et leur motivation dans la mise en œuvre des projets d'entreprise à l'aide d'outils collaboratifs et de partage de l'information

Fédérer les équipes en privilégiant le management de proximité, afin d'obtenir l'approbation des parties prenantes avec l'aide d'outils dédiés à la communication

Apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et des compétences développées au cours de l'année afin de mesurer la réalisation des objectifs qui lui ont été fixés, en s'appuyant sur des entretiens annuels

Évaluer ses collaborateurs sur des critères objectifs et factuels afin de maintenir leur confiance et leur adhésion à l'aide d'une grille d'évaluation

Exploiter une démarche d'amélioration continue afin d'impliquer chaque collaborateur dans le processus de changement à l'aide d'outils de management de la qualité

Initier un programme de qualité en déléguant sa mise en œuvre afin de sécuriser l'activité de l'entreprise en s'assurant du respect du cadre réglementaire et en vérifiant son incidence sur la performance de façon régulière, à l'aide d'outils inhérents au Lean management

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas, jeux de rôles

RNCP35891BC04 — Gestion des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Appliquer une méthodologie de gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec une dimension prospective afin d'accompagner le

développement des collaborateurs et de répondre aux besoins en compétences de son entreprise, à l'aide d'outils RH dédiés

Dialoguer avec les instances représentatives du personnel afin de présenter les plans d'actions à court terme avec l'aide de

textes règlementaires

Mener des négociations avec les partenaires sociaux afin de répondre à leurs demandes tout en préservant les intérêts de l'entreprise avec l'aide de techniques de communication interpersonnelles.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Épreuve écrite à partir d'une étude de cas, mise en situation professionnelle

RNCP35891BC05 — Pilotage de la gestion et de la performance financière

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer les enjeux associés à son activité afin d'anticiper les risques, à l'aide d'indicateurs graphiques basés sur des méthodes prospectives

Définir les actions et mesures correctives au regard de l'analyse des écarts de résultats afin de redynamiser le plan d'actions à l'aide d'outils dédiés

Analyser

le bilan et le compte de résultat de l'entreprise afin d'évaluer la rentabilité et la rentabilité du centre de profit à l'aide de documents comptables.

Choisir les instruments de couverture des risques afin de prévenir le niveau adéquat à couvrir à l'aide de l'outil à l'aide de documents de synthèse.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Épreuve écrite

partir d'un cas fictif d'entreprise

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager d'Unité Opérationnelle exerce au sein de grands groupes ou de PME PMI de taille importante opérant principalement dans les secteurs des services aux entreprises, de l'industrie, du commerce et de la distribution et des NTIC.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur d'unités opérationnelles

Directeur de magasin

Responsable du service marketing

Responsable commercial

Manager des ressources humaines

Responsable du service administratif et financier

Manager d'unités commerciales

Manager commercial

Manager de production

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune réglementation ne s'applique

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)	51 560
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 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

Voie d'accès :

Les voies d'accès sont multiples. Le dispositif de certification est accessible sous le statut étudiant ou par la voie de l'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Accès sous statut étudiant

Pour accéder à la certification en 1ère année:

Avoir validé un Baccalauréat général, technologique ou professionnel - Niveau 4 (CEC1)

Pour accéder à la certification en 3ème année:

Avoir validé un titre niveau 5 (CEC) ou un diplôme équivalent

Pour accéder à la certification en 4ème année:

Avoir validé un titre niveau 6 (CEC) ou un diplôme équivalent

Accès en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation

Pour accéder à la certification en 3ème année:

Avoir validé un titre niveau 5 (CEC) ou un diplôme équivalent

Pour accéder à la certification en 4ème année:

Avoir validé un titre niveau 6 (CEC) ou un diplôme équivalent

ou par VAE

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

Le jury de certification est composé de trois membres dont deux professionnels externes

Base légale

Date de décision	15/09/2021
Durée de l'enregistrement	1 an

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	90	0	87 %	41 %
2018	75	1	85 %	38 %
2017	77	0	91 %	45 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19219

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36637, RNCP36607, RNCP36608

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35891/>