

Dirigeant de petite et moyenne entreprise

RNCP36207 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32094
Code(s) ROME	M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/02/2022
Date d'échéance	25/02/2027

Certificateur(s)

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS · SIRET : 81751739400018

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE FORMATION APPRENTIS-TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	8175173940003 4	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le titre Dirigeant de Petites et Moyennes Entreprises répond au besoin de former des dirigeants

dans une démarche globale de formation permettant une mise en pratique très opérationnelle. Les dirigeants ont en main les clefs du développement de leurs entreprises et peuvent devenir à terme les ETI dont la France a besoin : en tant qu'acteur économiques autonomes, ils ont la capacité d'agir pour développer leurs entreprises, créer des emplois et de la richesse. Pour ce faire, ils doivent prendre du recul sur leur fonctionnement quotidien et se former pour diagnostiquer l'état de leur entreprise, la positionner dans leur environnement et trouver les ressorts de la croissance et du développement de leur entreprise.

Cette certification a la particularité d'être centrée sur les dirigeants actionnaires qui sont autonomes, souvent seuls aux commandes de leurs entreprises et privés de tous supports et d'expertises internes. Elle vise à combiner le développement intégral du dirigeant par la formation avec celui de l'entreprise.

Le dirigeant de petite et moyenne entreprise assure une fonction de direction et de pilotage stratégique, qu'il peut éventuellement partager avec un ou plusieurs associés. Les activités professionnelles sont liées à la direction générale d'entreprise. Elle concerne donc des dirigeants (ou en passe de l'être, notamment dans le cadre des reprises ou des successions d'entreprises) qui ont la faculté d'agir sur le fonctionnement de l'entreprise ou sur les orientations stratégiques. Il s'agit donc de dirigeants au sens plénier du terme, ayant accès à toutes les informations stratégiques, tous les éléments économiques et financiers, tous les éléments sociaux. Ils sont en situation de prendre des décisions et d'orienter le travail de leurs équipes dans toutes les dimensions de l'entreprise. Le dirigeant, doit dans sa posture, gérer le quotidien et contrôler le reporting de ses équipes, envisager l'avenir et orienter l'action de ces équipes en fonction de la vision qu'il développe. Il s'agit d'un stratège, visionnaire et qui doit entraîner de manière opérationnelle ses équipes. Il doit en outre tenir compte de son actionnariat et de ses enjeux pour conduire

l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Le dirigeant de petite et moyenne entreprise exerce souvent son activité professionnelle en tant que Directeur Général d'entreprise et parfois également propriétaire de l'entreprise. Il accède souvent à cette fonction lors d'une reprise d'entreprise ou rachat ou dans le cadre d'une succession familiale, parfois en tant que créateur d'entreprise. Il accède également souvent à cette fonction en s'appuyant sur une expertise métier ou technique précédente.

Selon la taille, l'organisation de l'entreprise, son degré d'autonomie ou de rattachement à un groupe, il peut recouvrir d'autres appellations telles que : PDG · Gérant ou Co-gérant · Directeur général · Cadre dirigeant · Directeur de filiale ou de site.

Le dirigeant de petite et moyenne entreprise assure une fonction de direction et de pilotage stratégique, qu'il peut éventuellement partager avec un ou plusieurs associés.

Les activités professionnelles sont liées à la direction générale d'entreprise. Elle concerne donc des dirigeants (ou en passe de l'être, notamment dans le cadre des reprises ou des successions d'entreprises) qui ont la faculté d'agir sur le fonctionnement de l'entreprise ou sur les orientations stratégiques. Il s'agit donc de dirigeants au sens plénier du terme, ayant accès à toutes les informations stratégiques, tous les éléments économiques et financiers, tous les éléments sociaux. Ils sont en situation de prendre des décisions et d'orienter le travail de leurs équipes dans toutes les dimensions de l'entreprise. Le dirigeant, doit dans sa posture, gérer le quotidien et contrôler le reporting de ses équipes, envisager l'avenir et orienter l'action de ces équipes en fonction de la vision qu'il développe.

Il s'agit d'un stratège, visionnaire et qui doit entraîner de manière opérationnelle ses équipes.

Il doit en outre tenir compte de son actionnariat et de ses enjeux pour conduire l'entreprise.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- La définition d'une vision stratégique globale de l'entreprise alignée avec son pilotage au travers d'un plan d'actions cohérent,
- Le développement de l'aptitude à la gouvernance pour porter le développement de l'entreprise et du dirigeant dans les meilleures conditions,
- L'élaboration de la stratégie marketing et commerciale au service du développement de l'entreprise,
- La prévision et le pilotage de la performance économique et financière de sa structure,
- Le management des équipes en mobilisant les ressources humaines au service du projet d'entreprise.

Blocs de compétences

RNCP36207BC01 — Définition d'une vision stratégique globale de l'entreprise alignée avec son pilotage au travers d'un plan d'actions cohérent

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer

l'intérêt d'une réflexion stratégique en intégrant : - le

point de vue des investisseurs et des différentes parties prenantes

- les enjeux sociétaux
- les enjeux environnementaux

pour

se projeter dans un développement cohérent et aligné avec les valeurs de l'entreprise.

Réaliser

un diagnostic stratégique en intégrant une méthode d'analyse pour concevoir

un outil d'aide à la prise de décision stratégique (grille de synthèse).

Construire les scénarii envisageables pour son entreprise en intégrant les premiers éléments économique et options stratégiques pour bâtir les différents plans d'actions qui en découlent.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Co-développement et auto-diagnostic (méthode de partage des cas éprouvée au fil des promotions).

Présentation au groupe du diagnostic stratégique propre à son entreprise (modèle CANVAS).

Présentation

au groupe du plan d'action stratégique dans le cadre d'ateliers collectifs

dédiés.

Finalisation de choix stratégiques en vue de la finalisation du mémoire.

RNCP36207BC02 — Développement de l'aptitude à la gouvernance pour porter le développement de l'entreprise et du dirigeant dans les meilleures conditions

LISTE DE COMPÉTENCES

Incarner sa posture de dirigeant en s'appropriant les méthodes de définition des valeurs et missions pour promouvoir une vision pérenne de l'entreprise.

Gérer son temps et celui de son entreprise en s'appropriant les outils et méthodes de planification, délégation et décision adaptés pour « libérer » le temps du dirigeant et lui permettre d'augmenter le niveau de complexité qu'il gère.

Confronter les éléments de pilotage global de l'entreprise en évaluant les risques au regard de la maîtrise des enjeux capitalistiques de l'entreprise, pour convaincre les parties prenantes.

Élaborer

son tableau de bord de pilotage stratégique en ciblant les traits caractéristiques de son modèle économique pour déployer les objectifs, indicateurs de performance et plans d'actions.

Collecter et trier l'information, notamment les sujets émergents (signaux faibles) et forts en mettant en place des dispositifs de veille pour être attentif à son environnement.

Analyser les sujets émergents et forts pour anticiper leur importance pour l'avenir de l'entreprise en intégrant les apprentissages de l'observation des données et leur impact sur le choix stratégiques et opérationnels.

Appropriation des thématiques clés au cœur des sujets environnementaux et sociétaux en

confrontant sa vision de dirigeant avec celle de grands témoins (réunis autour d'un « fil vert » qui jalonne le programme) pour intégrer des outils concrets de surveillance de l'impact de leur entreprise sur ces sujets.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation

de la vision stratégique du dirigeant et de la charte de management de l'entreprise.

Rédaction

de fiches opérationnelles spécifiques de l'entreprise :

ex. « recommandation collective de la gestion des mails ».

Bilan individuel et identification de sujets à approfondir dans le cadre des ateliers travail collaboratifs.

Confrontation des éléments de pilotage à un comité de tiers adéquat.

Présentation au groupe de ses analyses et conclusions en intégrant la question des ressources dans une démarche de business plan.

Présentation au groupe du tableau de bord défini pour son entreprise.

Présentation des sources sélectionnées pour la veille d'intelligence économique.

Présentation d'une étude des tendances ayant un impact à court ou moyen terme sur les enjeux stratégiques et les plans d'actions de l'entreprise.

QCM d'évaluation des acquis.

Réalisation de la « fresque du climat » dans le cadre d'un atelier participatif et créatif de co-construction et partage d'expérience pour identifier les

axes d'amélioration qui permettront une meilleure prise en compte des enjeux climatiques dans son action.

RNCP36207BC03 — Élaboration de la stratégie marketing et commerciale au service du développement de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une approche marketing en positionnant son entreprise dans son univers concurrentiel grâce aux études et outils adaptés, pour valoriser son offre distinctive en cohérence avec la vision stratégique et les moyens définis

Identifier, segmenter et cibler ses marchés en effectuant un diagnostic marketing externe pour structurer l'offre produits-services de l'entreprise et la positionner sur ses marchés (marketing mix)
Professionnaliser la démarche commerciale de l'entreprise en identifiant ses circuits de prospection et distribution pour mettre en place une fonction commerciale, valider le plan d'action commercial adapté et son pilotage
Analyser l'activité des concurrents (web et hors web) pour concevoir une stratégie de communication et de management de la relation client (CRM) adaptées aux objectifs issus du diagnostic stratégique

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation au groupe des marchés et de leurs tendances.
Présentation au groupe de la segmentation de ses marchés, du ciblage et du positionnement de son offre, de sa politique Produit- Prix.
Finalisation d'un diagnostic marketing interne/externe dans le cadre d'un atelier de travail collaboratif dédié.
Présentation au groupe de la politique commerciale et du plan d'action commercial de l'entreprise.
Présentation au groupe de la politique de communication multi-canaux et du management de la relation client par l'entreprise.

RNCP36207BC04 — Prévision et pilotage de la performance économique et financière de sa structure

LISTE DE COMPÉTENCES

S'approprier une approche dynamique des états de synthèse en intégrant les interactions entre le compte de résultat et le bilan de l'entreprise, pour réaliser le diagnostic global de l'entreprise.
Analyser la rentabilité économique de l'entreprise en identifiant ses déterminants, ses leviers d'action, des outils méthodologiques adaptés pour apprécier et contrôler la performance économique de l'entreprise (performance d'exploitation, création et répartition de la richesse).
Analyser la rentabilité financière de l'entreprise en mesurant l'impact de la politique financière sur la rentabilité des capitaux propres et en intégrant les enjeux de l'actionnaire et du banquier (risques) pour apprécier et contrôler la performance financière de l'entreprise.
Construire et défendre un business plan en se basant sur l'élaboration d'hypothèses économiques et financières (analyse des flux, détermination prévisionnelle de l'activité d'exploitation, bouclage financier, états synthétisant le business plan, analyse du risque) pour en déduire la construction d'indicateurs de pilotage personnalisés.
S'approprier une démarche de valorisation d'une PME en identifiant les déterminants de la valorisation et l'approche méthodologique appropriée pour construire des modèles spécifiques adaptés aux enjeux du chef d'entreprise, de l'entreprise et de son secteur d'activité.
Identifier les leviers juridico-financiers en s'appropriant le vocabulaire adéquat, les acteurs des levées de fonds et mécanismes à l'œuvre
pour mobiliser des capitaux dans le cadre d'un projets de croissance avec recours à des financements externes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Lecture du bilan et du compte de résultat en vue de son utilisation pour de l'analyse et de la simulation sur les cas d'entreprise des participants.
Réalisation d'un diagnostic économique dans le cadre d'un de travail collaboratif dédié.
Réalisation du diagnostic financier dans le cadre d'un de travail collaboratif dédié.
Mise en place et maîtrise de l'outil ANAFIX (remplir la grille de calcul, valider les saisies adaptées au contexte de l'entreprise).
Réalisation d'un business plan et présentation au groupe des méthodes de calcul de valorisation appliquées à l'entreprise.
Approfondissement de l'adaptation de l'outil ANAFIX dans le cadre d'un

atelier de travail collaboratif dédié.

Réalisation de l'évaluation financière de l'entreprise ou d'un projet d'investissement en lien avec le plan stratégique de l'entreprise.

Présentation au groupe du choix de solutions envisagées dans le cadre du financement d'un projet de croissance défini.

RNCP36207BC05 — Management les équipes en mobilisant les ressources humaines au service du projet d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

S'approprier les enjeux de la posture leader du dirigeant en

définissant sa vision personnelle de développement pour utiliser son leadership comme moteur de la transformation de l'entreprise.

Articuler sa vision et la vision partagée en identifiant ses modes de fonctionnement (moteurs/freins, schémas cognitifs) pour installer une culture du leadership à tous les niveaux de l'organisation.

Connaître et maîtriser l'impact de son management en s'appropriant les outils de caractérisation des styles de management et de l'équipe performante pour développer du management collaboratif moteur de changement.

Permettre au dirigeant d'appréhender l'environnement social de sa structure en s'appropriant les principales questions que soulève le droit du travail dans la gestion quotidienne des salariés, pour mettre en œuvre les process

RH adaptés d'un point de vue opérationnel et en lien avec la stratégie de l'entreprise.

S'approprier les différents types d'entretien managériaux pour

permettre aux talents de s'exprimer et à l'organisation d'être performante.

Créer des conditions favorables au dialogue constructif en

s'appropriant le fonctionnement des instances représentatives du personnel pour structurer le dialogue social dans l'entreprise et agir sur les conditions de travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation au groupe des modes de management et des styles de leadership choisis pour l'entreprise.

Elaboration d'un plan de progrès personnel en lien avec la performance visée.

Présentation d'une grille managériale de l'entreprise et des méthodes de management retenus.

Approfondissement et mises en situation one to one dans le cadre d'un atelier de travail collaboratif dédié.

Mise en pratique de travaux collaboratifs (les stagiaires construisent et expérimentent des méthodes de travail collaboratif).

Présentation au groupe du diagnostic RH de l'entreprise et du plan d'amélioration de la GRH.

Grille d'évaluation du plan d'action managérial.

Construction d'un plan de développement des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise (GPEC).

Présentation au groupe du diagnostic du dialogue social et des conditions de travail dans l'entreprise.

Mise en place ou amélioration du Document Unique des Risques et des plans d'actions associés.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le dirigeant de PME exerce dans des secteurs aussi divers que : santé, transport, informatique, industrie et services, électronique, conseil - formation, commerce, bâtiment, agro-alimentaire, aéronautique.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Dirigeants de PME/PMI, de filiales ou d'établissements dotés de l'autorité commerciale, sociale et financière
- Repreneurs d'entreprises en poste au sein de la société
- Successeurs d'entreprise en poste au sein de la société

Marché du travail

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

Projets de recrutement (BMO 2026)	308
Jugés difficiles à recruter	33 %
Emplois saisonniers	0 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La sélection préalable du candidat s'effectue à partir :

- De sa présence lors d'une présentation de la formation et de ses objectifs (qui peut prendre plusieurs formes : présentations digitales, lors de réunions d'information, lors de portes ouvertes...),
- D'un entretien préalable avec le ou les responsables de la commercialisation de la formation,
- De l'élaboration d'un dossier de présentation de l'entreprise et du projet de formation (format spécifique pour ce certificat),
- D'entretiens ou d'échanges complémentaires avec le directeur académique de la formation qui prononce l'admissibilité du candidat.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé de 4 personnes : 2 représentants de TBS, dont le Directeur de la Formation Continue, et 2 professionnels.

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	8 668 €
Selon la branche	7 500 € – 8 850 €
Prise en charge	Branches concernées
8 668 €	Valeur par défaut · 208 branches
8 850 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	25/02/2022
------------------	------------

Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/02/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	15	0	100 %	—
2018	13	0	100 %	92 %
2017	14	0	100 %	82 %
2016	6	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP27050

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.tbs-education.fr/formation/metier-dirigeant/>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36207/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	2 550 € – 16 500 €
Durée	49 – 81 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	24
Parcours menés à terme	5
Taux d'achèvement	21 %
Période	12/2022 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	26
Montant total engagé	135 232 €
Coût moyen par dossier	5 201 €

Durée moyenne	104 h
Période	11/2022 – 05/2026
France compétences	61 %
Entreprise	26 %
OPCO	7 %
Reste à charge titulaire	6 %

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