

Responsable de centre de profit (BADGE)

RNCP36282 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	32024
Code(s) ROME	M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/03/2022
Date d'échéance	25/03/2024

Certificateur(s)

GROUPE RENNES SCHOOL OF BUSINESS · SIRET : 37832751400014

Partenaires habilités

3 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 3 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CEPI MANAGEMENT	43433186400018	Former et organiser l'évaluation
GROUPE ANTOINE DE ST-EXUPERY SITE GIORGIO FRASSATI	77774619900010	Former et organiser l'évaluation
UP FORMATIONS	54002174800012	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Responsable de Centre de Profit (BADGE) permet d'acquérir une vision globale de l'entreprise et de ses enjeux internes et externes. Elle permet de mûrir sa stratégie, la décliner en projets opérationnels et mobiliser ses équipes.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Responsable de Centre de Profit agit de manière autonome, accompagné de ses équipes hiérarchiques et transversales, au sein d'une organisation pour développer la stratégie de cette dernière. Il est responsable de la gestion humaine des collaborateurs et garant de développement économique de la structure.

1. Décliner les orientations stratégiques de son organisation

Identification des éléments de la stratégie de groupe et des éléments de la stratégie d'activité.

Evaluation des opportunités et des menaces de l'environnement global, de la structure de l'industrie et de la compétition directe.

Détermination d'une position de marché, de la segmentation, des groupes stratégiques, du cycle de vie produit/service

Identification des facteurs clefs de succès d'une industrie.

Elaboration des options et des recommandation stratégiques.

Mise en place d'un plan d'action afin de mettre en œuvre les décisions stratégiques.

Déclinaison de la stratégie d'entreprise dans son centre de profit

2.Gérer un projet dans sa globalité

Définition du projet et de ses enjeux

Cadrage du projet : définir les étapes et constituer l'équipe projet.

Définition des rôles des membres de l'équipe projet.

Mise en place du suivi d'un projet, de manière classique ou agile, Pilotage de l'équipe projet.

Pilotage de l'avancement des étapes projet, suivi de la réalisation par rapport au prévisionnel

Engagement de l'équipe projet, leadership.

Clôture du projet : Valorisation de l'équipe et communication sur le projet.

Réalisation d'un bilan du projet : réussites et points d'amélioration

3. Elaborer le plan d'action marketing digital et commercial du centre d'activité

Identification de son environnement marketing.

Détermination de son processus d'achat.

Structuration de ses 10P du marketing.

Conception et déploiement de ses tunnels de ventes.

Elaboration d'un plan d'action commercial et marketing digital.

Identification de sa stratégie de prospection.

Optimisation de son temps commercial.

Détermination et mise en place des indicateurs de performances.

Mise en place des bonnes pratiques du recrutement des commerciaux

4. Organiser les ressources humaines de son équipe

Organisation de son action dans le cadre législatif de la fonction ressources humaines : lois, CCN et accords d'entreprise ou de groupe.

Description et analyse de l'organisation du travail par l'utilisation des outils adaptés : référentiels d'emplois/métiers, fiches de postes, référentiels de compétences.

Inscription de son management dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), contribuer à la définition et à l'opérationnalisation de celle-ci.

Utilisation des dispositifs et outils adéquats dans le management des ressources humaines de son unité pour l'organisation du travail en adaptation et/ou en évolution des emplois/métiers, des activités, des compétences et des carrières : référentiel, entretien d'évaluation et entretien professionnel, dispositifs de formation.

Contribution à l'innovation et la rendre opérationnelle : intégration du digital dans son management, organiser le travail à distance.

5. Gérer la performance économique

Interprétation d'un bilan.

Interprétation d'un compte de résultat.

Etablissement de la relation entre le résultat économique et le résultat financier.

Etablissement des coûts.

Construction d'un budget.

Construction d'un document financier prévisionnel.

6. Manager une équipe

Affirmation de son leadership par son mode de management.

Adoption d'un mode de management en adéquation avec le contexte et les objectifs de ce management.

Création d'une dynamique de groupe dans une unité de travail et autour d'un projet.

Contribution à l'évolution des collaborateurs en prenant en compte les besoins collectifs et individuels.

Développement, par son management, de la motivation de ses collaborateurs.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Décliner les orientations stratégiques de son organisation

- Evaluer la structure du marché, la segmentation et le positionnement afin de connaître son environnement

- Evaluer l'utilisation des ressources d'une entreprise

- Mettre en œuvre la stratégie au sein de son centre de profit en utilisant les outils et les concepts de l'analyse stratégique afin d'identifier les opportunités et les menaces

- Réaliser une analyse externe et interne afin d'identifier des options, des recommandations et un plan d'action de mise en œuvre.

- Mettre en place un plan d'action afin de mettre en œuvre les décisions stratégiques

- Décliner la stratégie d'entreprise dans son centre de profit par les outils adaptés afin de développer une activité

2. Gérer un projet dans sa globalité

- Identifier les enjeux d'un projet dans la mise en œuvre de la stratégie d'une entreprise afin d'anticiper les freins et construire un plan d'actions.
 - Identifier le projet et les étapes de ce projet dans sa conception et sa mise en œuvre afin de clarifier la communication autour de ce dernier.
 - Identifier la dimension technique et humaine du projet afin de fédérer au projet
 - Définir et formaliser les rôles des acteurs afin d'organiser les actions et fluidifier les actions
 - Cadrer le projet et la communication interne au projet afin de le déployer avec envergure
 - Utiliser les outils du management de projet pour sa conception et son suivi afin d'en effectuer le suivi et anticiper les difficultés.
 - Assurer l'engagement de chaque individu et du collectif, en présentiel et à distance afin de garder une dynamique constructive
 - Suivre l'avancement du projet afin de régler les problématiques au fur et à mesure,
 - Conduire un bilan de projet pour en assurer une vision commune et les axes de progrès.
 - Partager et ancrer un bilan de projet afin d'améliorer ses actions de manière continue.
3. Elaborer le plan d'action marketing digital et commercial du centre d'activité
- Utiliser les canons de la stratégie marketing digital afin d'organiser son plan d'action
 - Identifier les stratégies des concurrents afin de connaître son marché et construire sa stratégie
 - Tenir compte des modes de décisions des prospects pour poser les choix tactiques
 - Concevoir ses outils d'acquisitions et de retentions par les méthodes adaptées afin d'acquérir davantage de contacts clients,
 - Construire un plan marketing digital en lien avec une analyse de marché et un diagnostic interne afin d'amener de la cohérence dans la stratégie de développement
 - Conduire une équipe commerciale dans l'atteinte de ses objectifs.
 - Conduire un entretien de prospection afin d'atteindre un objectif fixé par la direction
 - Analyser les compétences interne de prospection des équipes afin de valoriser le développement des compétences
 - Optimiser sa méthode de prospection pour avoir une démarche plus quantitative
 - Identifier les bons logiciels à retenir en fonction de son SI en intégrant les équipes dans le choix afin de garantir une meilleure utilisation de l'outil
 - Identifier et utiliser les différents KPI pour suivre son activité

4.

Organiser les ressources humaines de son équipe

- Se positionner dans un cadre de référence intégrant le contexte législatif national, de branche, du groupe ou de l'entreprise, ainsi que au sein d'un réseau d'acteurs externes et internes : direction, département ressources humaines, CSE, OPCO... afin de connaître ses obligations et droits
- Décrire et analyser un emploi/métier et un poste en prenant appui sur les référentiels afin d'être en mesure de les adapter aux besoins.
- Identifier les typologies des handicaps, les lois et le handicap, et l'accompagnement des TSH pour garantir l'intégration en emploi de ces personnes
- Conduire l'évolution et le changement d'organisation et de compétences nécessaires en préparant et conduisant des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels afin d'adapter la stratégie aux personnes de l'équipe
- Identifier et utiliser les dispositifs et outils pour l'acquisition et l'évolution des compétences ainsi que les acteurs du domaine de la formation professionnelle continue.
- Identifier les enjeux sociaux de l'entreprise et de son unité et les actions à conduire pour intégrer et pérenniser les collaborateurs.
- Identifier les transformations actuelles et à venir du management des ressources humaines (digital, travail à distance) afin de construire les réponses à celles-ci.

5.

Gérer la performance économique

Identifier les composantes et la construction de la comptabilité afin de suivre l'activité de l'entreprise et d'en assurer le bon déploiement de la stratégie

- Repérer et collecter l'information en travaillant les immobilisations et investissements, la trésorerie et emprunts, les achats et stocks... afin de conduire l'analyse des comptes dans l'entreprise
- Analyser les ratios essentiels à l'entreprise pour suivre l'activité.
- Calculer des indicateurs financiers en analysant les coûts afin de construire un plan de financement prévisionnel.
- Contribuer à une démarche de comptabilité analytique afin de prendre les décisions d'investissement ou contribuer

à leur définition

- Monter un tableau de bord avec excel afin d'intégrer son suivi d'activité financière dans son quotidien
- 6.

Manager une équipe

- Donner du sens à l'action de groupe en se situant dans les fonctions de Leadership et en traduisant dans ses actions et comportements l'impulsion souhaitée.
- Contribuer à l'implication des collaborateurs en montrant l'exemple et en prenant du recul sur son propre comportement de manager pour mieux l'adapter aux situations et aux besoins de l'équipe,
- Donner envie de travailler dans un même objectif en adoptant une flexibilité comportementale dans la gestion des relations et en répondant aux besoins spécifiques de l'équipe (inclusion, intégration du handicap, adaptation du temps de travail en fonction des situations...).
- Faire évoluer les collaborateurs en organisant des entretiens afin de créer une relation plus personnelle avec le collaborateur et envisager son évolution au sein de l'organisation, le fidéliser et travailler sur ses axes de progrès et ses souhaits de formations en fonction de ses besoins individuels.

Animer et organiser des réunions collectives et individuelles afin d'organiser le suivi de l'équipe, assurer une communication des informations et anticiper et gérer les conflits.

Blocs de compétences

RNCP36282BC01 — Décliner les orientations stratégiques de son organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Evaluer la structure du marché, la segmentation et le positionnement afin de connaître son environnement
- Mettre en œuvre la stratégie au sein de son centre de profit en utilisant les outils et les concepts de l'analyse stratégique afin d'identifier les opportunités et les menaces
- Réaliser une analyse externe et interne afin d'identifier des options, des recommandations et un plan d'action de mise en œuvre.
- Mettre en place un plan d'action afin de mettre en œuvre les décisions stratégiques
- Décliner la stratégie d'entreprise dans son centre de profit par les outils adaptés afin de développer une activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Cas d'étude de son entreprise et de son environnement avec mise en situation, production d'une analyse externe et interne, étude de différentes options, proposition d'une recommandation et de sa mise en œuvre

RNCP36282BC02 — Gérer un projet dans sa globalité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les enjeux d'un projet dans la mise en œuvre de la stratégie d'une entreprise afin d'anticiper les freins et construire un plan d'actions.
- Identifier le projet et les étapes de ce projet dans sa conception et sa mise en œuvre afin de clarifier la communication autour de ce dernier.
- Identifier la dimension technique et humaine du projet afin de fédérer au projet
- Définir et formaliser les rôles des acteurs afin d'organiser les actions et fluidifier les actions
- Cadrer le projet et la communication interne au projet afin de le déployer avec envergure
- Utiliser les outils du management de projet pour sa conception et son suivi afin d'en effectuer le suivi et anticiper les difficultés.
- Assurer l'engagement de chaque individu et du collectif, en présentiel et à distance afin de garder une dynamique constructive
- Suivre l'avancement du projet afin de régler les problématiques au fur et à mesure,
- Conduire un bilan de projet pour en assurer une vision commune et les axes de progrès.
- Partager et ancrer un bilan de projet afin d'améliorer ses actions de manière continue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas d'étude : L'objectif est de faire réfléchir le participant et le faire argumenter sur une nouvelle responsabilité de Chef de Projet dans laquelle il doit se projeter :

1. Cadrage : étude d'opportunité = Appréhender le sujet, la problématique, le client, et son environnement
2. Conception générale : cahier des charges dit Expression de besoins, conception fonctionnelle et technique
3. Développement : travaux/développement, tests, début de la conduite du changement
4. Déploiement : mode de

déploiement, formation, communication, retour expérience

RNCP36282BC03 — Elaborer le plan d'action marketing digital et commercial du centre d'activité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Utiliser les canons de la stratégie marketing digital afin d'organiser son plan d'action
- Identifier les stratégies des concurrents afin de connaître son marché et construire sa stratégie
- Tenir compte des modes de décisions des prospects pour poser les choix tactiques
- Concevoir ses outils d'acquisitions et de retentions par les méthodes adaptées afin d'acquérir davantage de contacts clients,
- Construire un plan marketing digital en lien avec une analyse de marché et un diagnostic interne afin d'amener de la cohérence dans la stratégie de développement
- Conduire une équipe commerciale dans l'atteinte de ses objectifs.
- Conduire un entretien de prospection afin d'atteindre un objectif fixé par la direction
- Analyser les compétences interne de prospection des équipes afin de valoriser le développement des compétences
- Optimiser sa méthode de prospection pour avoir une démarche plus quantitative
- Identifier les bons logiciels à retenir en fonction de son SI en intégrant les équipes dans le choix afin de garantir une meilleure utilisation de l'outil
- Identifier et utiliser les différents KPI pour suivre son activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Cas d'étude :
- Le participant va devoir analyser les 10P de son entreprise et proposer :
- Des axes d'améliorations sur chacune des parties
- un plan d'actions commercial et marketing budgétisé accompagné d'un objectif de développement.

RNCP36282BC04 — Organiser les ressources humaines de son équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

- Se positionner dans un cadre de référence intégrant le contexte législatif national, de branche, du groupe ou de l'entreprise, ainsi que au sein d'un réseau d'acteurs externes et internes : direction, département ressources humaines, CSE, OPCA... afin de connaître ses obligations et droits
- Décrire et analyser un emploi/métier et un poste en prenant appui sur les référentiels afin d'être en mesure de les adapter aux besoins.
- Identifier les typologies des handicaps, les lois et le handicap, et l'accompagnement des TSH pour garantir l'intégration en emploi de ces personnes
- Conduire l'évolution et le changement d'organisation et de compétences nécessaires en préparant et conduisant des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels afin d'adapter la stratégie aux personnes de l'équipe
- Identifier et utiliser les dispositifs et outils pour l'acquisition et l'évolution des compétences ainsi que les acteurs du domaine de la formation professionnelle continue.
- Identifier les enjeux sociaux de l'entreprise et de son unité et les actions à conduire pour intégrer et pérenniser les collaborateurs.
- Identifier les transformations actuelles et à venir du management des ressources humaines (digital, travail à distance) afin de construire les réponses à celles-ci.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Il est demandé, après avoir situé le contexte d'entreprise, décrit et analysé la composition, les dispositifs et les outils mis en place en management de la fonction ressources humaines, de définir un objectif prioritaire pour un dispositif ou un outil RH à mettre en place, puis de proposer un premier état de ce dispositif ou de cet outil.

RNCP36282BC05 — Gérer la performance économique

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les composantes et la construction de la comptabilité afin de suivre l'activité de l'entreprise et d'en assurer le bon déploiement de la stratégie

- Repérer et collecter l'information en travaillant les immobilisations et investissements, la trésorerie et emprunts, les achats et stocks... afin de conduire l'analyse des comptes dans l'entreprise
- Analyser les ratios essentiels à l'entreprise pour suivre l'activité.
- Calculer des indicateurs financiers en analysant les coûts afin de construire un plan de financement prévisionnel.
- Contribuer à une démarche de comptabilité analytique afin de prendre les décisions d'investissement ou contribuer

à leur définition

- Monter un tableau de bord avec excel afin d'intégrer son suivi d'activité financière dans son quotidien

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Cas d'étude : Travail de réflexion écrite

sur une entreprise, sur sa situation financière, analyse des flux de trésorerie, taux de rentabilité, valeur... Analyser et expliquer les résultats.

RNCP36282BC06 — Manager une équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

- Donner du sens à l'action de groupe en se situant dans les fonctions de Leadership et en traduisant dans ses actions et comportements l'impulsion souhaitée.
- Contribuer à l'implication des collaborateurs en montrant l'exemple et en prenant du recul sur son propre comportement de manager pour mieux l'adapter aux situations et aux besoins de l'équipe,
- Donner envie de travailler dans un même objectif en adoptant une flexibilité comportementale dans la gestion des relations et en répondant aux besoins spécifiques de l'équipe (inclusion, intégration du handicap, adaptation du temps de travail en fonction des situations...).
- Faire évoluer les collaborateurs en organisant des entretiens afin de créer une relation plus personnelle avec le collaborateur et envisager son évolution au sein de l'organisation, le fidéliser et travailler sur ses axes de progrès et ses souhaits de formations en fonction de ses besoins individuels.

Animer et organiser des réunions collectives et individuelles afin d'organiser le suivi de l'équipe, assurer une communication des informations et anticiper et gérer les conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport écrit incluant une introduction et une conclusion remis par le participant dans le mois suivant la fin de la formation et articulé autour de 4 axes :

- Ce que j'ai ressenti pendant la formation • Ce que j'ai découvert • Ce que j'ai appris • Ce que j'ai expérimenté • Ce que je vais mettre en place

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La taille des entreprises qui emploient les titulaires est variable. Elle va de la TPE/PME à la grande entreprise organisée en unité de production et/ou de commercialisation, en « business unit », en filiale voire en direction à large délégation.

Les entreprises appartiennent aux secteurs de l'industrie et du service.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le titulaire de la certification « Responsable de Centre de Profit (BADGE) » exerce en tant que :

- Chef d'entreprise de TPE,
- Responsable d'Unité de Production,
- Responsable de secteur,
- Adjoint à la direction,
- Ou responsable fonctionnel : Administratif et Financier, Commercial, Logistique et Achats, Marketing, Production, Ressources Humaines...

Les métiers qui ressortent de nos enquêtes sont : Dirigeants, Commerciaux, Ingénieurs et entrepreneurs.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

.

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 %

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le responsable pédagogique et la personne en charge du développement valident ensemble l'admissibilité des candidats en formation.

Tout candidat doit cependant satisfaire à l'une des conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au niveau 6 en rapport avec l'intitulé de la formation.
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au niveau 5, et posséder une expérience professionnelle en rapport direct avec l'intitulé de la formation d'au moins deux années.
- Etre titulaire du baccalauréat ou d'un titre homologué de niveau 4 et justifier d'une expérience professionnelle significative en rapport direct avec l'intitulé de la formation d'au moins trois années.
- VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels)

L'admission est prononcée après évaluation des connaissances du candidat dans le domaine de la spécialité professionnelle considérée (après définition du parcours professionnel envisagé s'il s'agit d'une reconversion).

Sont également recevables, les candidatures de français ou d'étrangers titulaires d'un diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Représentants de l'école :

- Directeur Executive Education, Rennes School of Business,
- Responsable du Programme Responsable de Centre de Profit, Rennes School of Business, Président du jury,

Le jury est composé de 50% de professionnels en activité du domaine concerné

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Représentants de l'école :

- Directeur Executive Education, Rennes School of Business,
- Responsable du Programme Responsable de Centre de Profit, Rennes School of Business, Président du jury,

Le jury est composé de 50% de professionnels en activité du domaine concerné

COMPOSITION DU JURY — VAE

Représentants de l'école :

- Directeur Executive Education, Rennes School of Business,
- Responsable du Programme Responsable de Centre de Profit, Rennes School of Business, Président du jury,

Le jury est composé de 50% de professionnels en activité du domaine concerné

Base légale

Date de décision	25/03/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/03/2024

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	7	0	100 %	—
2019	6	0	100 %	83 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34563

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP38615

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://executive.rennes-sb.com/formation/responsable-centre-profit/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36282/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	162
Parcours menés à terme	168
Taux d'achèvement	104 %
Période	02/2022 – 03/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	236
Montant total engagé	493 988 €
Coût moyen par dossier	2 093 €
Durée moyenne	76 h
Période	05/2020 – 03/2024
France compétences	94 %
France Travail	3 %
Entreprise	3 %
Reste à charge titulaire	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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