

EBP international - Diplôme de l'école multinationale des affaires

RNCP36350 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32006, 32025, 32120
Code(s) ROME	M1402, M1503, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2026

Certificateur(s)

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

GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL · SIRET : 51400512300062

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300062	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

EBP International se positionne comme un programme généraliste en gestion et management international des affaires. L'objectif est que chaque diplômé possède les connaissances et les compétences nécessaires afin de pouvoir accéder à des postes à forte responsabilité dans des entreprises internationales ou dans des sociétés françaises à marque forte positionnées à l'international.

Grâce à la structure du programme, les diplômés de l'EBP International développent une grande autonomie, une polyvalence soutenue portée par la multiplicité des expériences et une rigueur de raisonnement issue de l'exigence des différents systèmes de formation expérimentés. Ils sont solidement adaptés aux exigences internationales des entreprises et capables d'appliquer une ouverture méthodologique face aux problématiques rencontrées.

Les entreprises recherchent des profils multi compétents de « managers des organisations à l'international »

Dans une économie globalisée, les activités internationales prennent une ampleur croissante, le contexte économique actuel se caractérisant par son instabilité, sa concurrence omniprésente et ses innovations de rupture. Si, précédemment, les entreprises évoquaient les seules problématiques d'import-export en parlant d'internationalisation des marchés, elles évoquent désormais des enjeux de positionnement stratégiques, de maîtrise de technologies clés, de nouveaux business models, pour continuer de croître en dehors de leurs frontières d'origine et pour bénéficier d'avantages concurrentiels solides et durables.

Les attentes des entreprises internationales sont également croissantes à l'égard de leurs fournisseurs et de leurs partenaires. Le contexte actuel est marqué par le niveau de complexité technique qui s'empare de l'ensemble des métiers. La digitalisation envahit toutes les sous-parties des produits. Les nouvelles normes liées au respect de l'environnement (biodégradabilité, interdiction d'utiliser certains matériaux, capacité au recyclage, normes de

sécurité) s'imposent dans tous les secteurs. Les partenaires deviennent alors codétenteurs d'une part de l'innovation produit. Ils agissent en co-constructeurs de solutions constituant le levier de l'innovation rapide.

Enfin, dans cet environnement digital multipliant et accélérant les formes de partage, des collaborations que l'on n'imaginait pas il y a encore peu, apparaissent entre grandes entreprises internationales, start-ups et entrepreneurs. Les entreprises sont en recherche de techniques innovantes mais également de compétences de transformation pour rester dans la course.

Dans ce contexte, les entreprises ont besoin de managers à la tête de départements métiers (Achats, Marketing, Finance, ...), d'unités ou d'activités exercées au niveau international. Ils sont capables d'occuper des postes à forte responsabilité, en mesure de soutenir des analyses stratégiques multi-pays visant à des transformations et des repositionnements d'entreprise, et aptes à accompagner ces transformations.

Les diplômés du programme répondent à cette demande.

ACTIVITÉS VISÉES

Le diplômé du programme EBP international peut être défini comme un « Manager des organisations à l'international ». Il possède une grande culture internationale et une sensibilité aux évolutions des marchés et problématiques économiques mondiales. Il recherche les prochaines orientations porteuses de valeur dans le but d'ouvrir de nouvelles opportunités à son entreprise, possédant à ce titre des compétences de pilotage et d'accompagnement de la transformation.

Le Manager des organisations à l'international est un acteur du processus stratégique mené en direction générale. Il contribue à inscrire l'entreprise dans une perspective durable, conscient de la nécessité d'entendre et de satisfaire l'ensemble des parties prenantes dans une approche globale. Pour cela, il réalise une veille permanente sur les évolutions impactant l'environnement de son activité, tant économique que géopolitique et cherche à situer l'entreprise face aux différents risques mais également aux nouvelles opportunités de marché et nouveaux espaces d'affaires. De manière rigoureuse, il renforce les scénarios de croissance, confrontant sources de développement potentielles et nécessité de transformation de l'entreprise pour pouvoir y prétendre. Il sait à ce titre conduire des projets stratégiques de grande envergure, en tenant compte des changements et des enjeux que ces décisions vont bouleverser au plan international, mais aussi au plan des impacts tant RSE qu'éthiques et déontologiques. Il traduit au travers d'un plan d'affaire international sa vision stratégique en opérations, élaborées par zone géographique concernée et s'assure de la cohérence globale des actions. A l'ère de la transformation digitale, il sait mobiliser et exploiter de manière autonome les outils et systèmes numériques, afin d'assurer un dialogue efficient entre les métiers et les parties prenantes de l'organisation.

Responsable de la performance sur son périmètre d'activité ou d'unité, il établit ses objectifs, au regard des attendus globaux de l'entreprise. Il élabore le suivi et le pilotage de cette performance, mobilisant l'ensemble des techniques, expertises et savoirs dédiées à ces problématiques, dont le processus budgétaire et les outils de contrôle de gestion. Au-delà de cet exercice, il questionne régulièrement les dimensions constitutives de cette performance. Elle comprend des indicateurs financiers comme non financiers, ces derniers concernant aussi bien la mesure des risques, la satisfaction des parties prenantes et l'amélioration continue.

Il inscrit ainsi son action dans un schéma d'excellence opérationnelle et de progrès continu, en adaptant ses décisions et ses actions à chaque pays/zone dont il a la charge, de manière à maintenir son entreprise dans un rythme d'innovation nécessaire à l'atteinte de ses objectifs et au maintien de sa compétitivité.

Homme de réseau et fin négociateur, il sait par son influence et sa capacité à capter les bons appuis, mobiliser les ressources et réunir les acteurs utiles à la mise en oeuvre des projets qu'il mène.

Le Manager des organisations à l'international met en place une logique RH solide, transverse, multiculturelle et inclusive, avec un management engageant qui favorise le travail collaboratif – qu'il soit mené en distanciel ou en présentiel. Il est aussi à la recherche de solutions à des situations nouvelles, complexes ou critiques en mobilisant au sein de ses équipes la créativité et les processus d'idéation, propices à l'innovation. Il montre une réelle capacité à communiquer de manière fluide avec son équipe comme avec sa direction, en vue d'amener à de nouvelles propositions sources de valeur pour l'entreprise et pour l'activité qu'il anime. Il s'assure que l'équipe dispose des ressources nécessaires et anticipe les besoins futurs et les sensibilise au sens et à l'éthique de « l'agir » qui les concerne individuellement comme collectivement. Soucieux de développer ses compétences comportementales et métier, il veille à améliorer en permanence son expertise, sa posture managériale et son leadership, comme il est soucieux de l'évolution des compétences comportementales et métier de ses collaborateurs, gage d'une culture de travail commune et favorisant un sentiment d'appartenance.

Les activités sont ainsi structurées :

A.1.1 Audit des usages numériques/digitaux de l'organisation au niveau international

- Analyse des besoins des cibles (internes/externes)
 - Identification des usages numériques/digitaux aux différents niveaux requis de l'organisation (technique, humain, sociétal)
- A1.2 Recommandations d'un nouvel écosystème digital responsable (outils, systèmes et pratiques numériques)
- Rédaction du cahier des charges préconisant les nouveaux usages
 - Mise en place d'un projet de transformation 'data driven', avec prise en compte de l'impact RSE sur l'ensemble du périmètre international
- A2.1 Analyse d'une situation/problématique nouvelle ou complexe
- Recherche d'études, enquêtes, littérature scientifique, professionnelle et technique, en France et à l'international, relatives à une problématique à résoudre,
 - Observation active et analyse critique de situations professionnelles sur un terrain donné
- A2.2 Résolution de situations professionnelles nouvelles ou complexes en contexte multiculturel
- Mobilisation d'argumentations adaptées à un public hétérogène à convaincre
 - Animation et mise en œuvre d'ateliers de créativité ou de techniques d'idéation en contexte multiculturel en mode présentiel ou mixte
 - Gestion de situations complexes ou de crise par les attitudes, techniques et démarches appropriées
- A3.1 Production en français et dans une langue étrangère (dont l'Anglais) d'une argumentation professionnelle
- Structuration d'un argumentaire oral et écrit adressé à un public professionnel (ou académique) à convaincre
 - Présentation orale et écrite devant un public professionnel ou académique à convaincre
- A3.2 Mobilisation des techniques de négociation orale
- Repérage des arguments clés favorisant l'adhésion face à des publics donnés, de cultures hétérogènes
 - Structuration de la prise de parole
 - Entraînements à la prise de parole
- A4.1 Conduite de projets de transformation
- Analyse systémique de la situation de transformation (environnement, cibles, contraintes...)
 - Définition de la stratégie de conduite du projet à mener dans le respect des contraintes juridiques, RSE, culturelles, éthiques et déontologiques
 - Application des méthodes de gestion de projet auprès des activités/populations cibles (moyens, supports, outils)
 - Accompagnement et mobilisation des parties prenantes
- A4.2 Pilotage de la qualité et de la performance d'un projet de transformation mené en France et à l'international
- Définition du cadre normatif et de la démarche qualité
 - Mise en place des dispositifs de contrôle et du suivi et mesure de la performance (tableaux de bord, indicateurs, ...)
 - Corrections et ajustements éventuels, incluant la prise en compte des impacts RSE
- A5.1 Conception d'une analyse stratégique (projet, offre, activité)
- Conduite d'une veille marché (contexte, benchmark concurrentiel, évolutions éthiques/RSE, zones géographiques...)
 - Collecte et analyse de données qualitatives et quantitatives
 - Mobilisation des moyens et outils d'analyse
- A5.2 Elaboration de recommandations stratégiques responsables à l'international
- Formalisation d'un plan stratégique avec prise en compte des dimensions RSE
 - Management et prise de décisions responsables (rigueur éthique, partage des décisions avec les équipes et parties prenantes...)
- A6.1 Constitution de partenariats stratégiques dans et hors de son organisation
- Repérage de réseaux et partenaires professionnels physiques et virtuels
 - Actions d'influence en présentiel ou à distance auprès de réseaux et partenaires au niveau international
- A6.2 Conduite des opérations (activité, segment, unité)
- Rédaction et formulation du plan d'affaires international (recommandations opérationnelles)
1. Résumé (summary)
 2. Arbitrages opérationnels relatifs aux activités (SI, RH, commerce, Achats, R&D, marketing, ...)
 3. Planification
 4. Budget et modalités de financement
- Définition et partage avec les activités/métiers en France et à l'international du suivi des indicateurs de performance
- A7.1 Audit de la performance de l'organisation
- Diagnostic des activités et des processus
 - Mesure de la performance financière et non financière

- Recommandations limitant la perte financière et non financière

A7.2 Pilotage du risque au sein de l'organisation

- Identification et cartographie des risques potentiels de l'organisation
- Mise en place de processus et outils limitant et corrigeant ces risques

A8.1 Mise en œuvre des procédures d'amélioration continue (activité ou projet)

- Analyse des procédures qualité existantes
- Définition par cible et zone visée, des objectifs qualité à atteindre au sein du projet ou de l'activité
- Elaboration et mise en place des nouvelles règles et normes
- Suivi et contrôle de l'efficacité des mesures prises

A8.2 Pilotage de l'excellence opérationnelle

- Mise en place d'une stratégie et de moyens visant l'amélioration des pratiques au sein d'une organisation/d'un projet mené à l'international
- Pilotage d'une démarche de créativité (processus d'idéation)

A9.1 Pilotage de la performance sociale des équipes

- Identification des leviers de motivation et d'implication au travail (audit)
- Proposition d'une organisation du travail (individuelle et collective) efficiente (QVT), collaborative et inclusive (handicap, cultures, ...)
- Organisation d'un environnement propice au travail collaboratif (entre les différentes filiales, pays/zones...)

A9.2 Gestion et animation d'équipes multiculturelles

- Définition et mise en place des moyens de gestion, de cohésion RH et de valorisation des compétences (GPEC, recrutement, formation, mobilité...)
- Définition d'un cadre d'expression commun et ritualisé entre pays/zones, en physique ou en distanciel
- Animation/conduite bienveillante des équipes
- Accompagnement des équipes au changement

A10.1 Evaluation de sa posture professionnelle

- Auto observation et autoévaluation de ses pratiques managériales
- Analyse régulière des capacités relationnelles, de leadership et des modes de management par un accompagnement adapté

A10.2 Audit et plan d'amélioration des postures professionnelles de son équipe

- Evaluation des profils des collaborateurs (compétences métier et relationnelles)
- Mise en œuvre de règles et d'objectifs (individuels et communs)
- Elaboration d'un référentiel et d'une culture commune de travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

C1-Auditer les usages numériques d'une organisation au niveau international, après avoir identifié les besoins impactant les cibles internes et externes aux plans technique, humain et sociétal, en visant la transformation des usages

C2-Mobiliser et exploiter de manière autonome les outils et systèmes numériques, afin d'assurer un dialogue efficient entre les métiers et les parties prenantes de l'organisation (filiales, fournisseurs internationaux, ...), en étant attentif aux impacts RSE et à l'impact carbone global qu'ils induisent

C3-Mobiliser en contexte international, face à une situation critique ou complexe, des savoirs, savoir-faire et expertises professionnelles, techniques ou scientifiques hautement spécialisées, en vue de produire une analyse et des recommandations spécifiques et innovantes

C4-Développer un système de pensée et d'action original et critique, dans un domaine professionnel donné, en vue de résoudre un problème ou une situation nécessitant la coordination d'acteurs et de situations hétérogènes

C5-Interagir au plus haut niveau et dans des contextes multiculturels ou internationaux, en adaptant son argumentation et sa pensée aux publics visés, dans l'objectif de convaincre et de susciter l'adhésion

C6- Stimuler la créativité et le travail collaboratif mené éventuellement à distance, par des techniques et des outils distanciels d'idéation (design thinking, créativité, brainstorming...) propices au partage et au développement de l'intelligence collective

C7- Conduire, en situation professionnelle complexe et/ou critique, une analyse réflexive et distanciée prenant en compte l'environnement humain, technologique, culturel, durable et légal, afin de proposer de manière concertée (publics internationaux hétérogènes) des actions et mesures adaptées et/ou innovantes

C8- Fédérer et motiver au niveau international des collaborateurs ou les membres d'une ligne managériale autour d'un projet ou d'une idée à mettre en œuvre, en s'appuyant sur une argumentation choisie et documentée, en vue de

les rendre contributeurs et acteurs de la décision

C9-Communiquer en situation professionnelle, par oral et par écrit, dans au moins une langue étrangère (dont l'Anglais), en veillant à adapter les éléments de langage au public, à sa culture propre et à l'objectif visé

C10-Appliquer, en veillant à s'adapter à la culture et aux usages de ses interlocuteurs, les techniques de la négociation, afin de convaincre

C11-Appréhender et mettre en oeuvre les méthodes de gestion de projet à l'international au regard de la transformation opérée au sein d'une organisation multisites, en proportionnant les compétences humaines, budgétaires et techniques à mobiliser

C12-Conduire le projet stratégique ou de transformation d'une organisation, en développant auprès de l'ensemble des activités et populations concernées, de nouvelles modalités de travail (collaboratives et pluridisciplinaires), conciliant efficacité individuelle et collective, qualité de vie au travail et performance de l'organisation

C13-Mettre en oeuvre au niveau international, dans un contexte stratégique ou de transformation, des dispositifs d'accompagnement des parties prenantes, afin de renforcer leur performance et leur adhésion au projet

C14-Construire une démarche qualité et/ou un cadre normatif des actions menées, par le biais de l'autoévaluation et/ou de moyens de contrôle systématiques, nécessaires à l'instrumentalisation de la conduite d'un projet stratégique et/ou de transformation de dimension internationale

C15-Prendre des décisions en tenant compte des changements et des enjeux que ces décisions vont bouleverser au plan international, au plan des impacts tant RSE qu'éthiques et déontologiques

C16-Réaliser une veille sur les évolutions ou les innovations impactant un secteur, un produit ou une activité au niveau international, afin de guider les orientations stratégiques ou/et opérationnelles futures

C17-Collecter, analyser et exploiter un corpus de données, en veillant à croiser données qualitatives et quantitatives, nécessaires à l'appréciation d'une stratégie internationale à recommander

C18-Concevoir et formaliser un plan stratégique international, en appuyant les recommandations et les actions menées sur une définition de la vision, des objectifs et des moyens envisagés pour tenir les engagements, y compris dans leur dimension RSE

C19-Prendre au plus haut niveau des décisions et conduire les ressources humaines et les projets d'une organisation, avec toute la rigueur éthique professionnelle requise

C20-Développer à l'international son réseau professionnel au sein et hors de l'organisation, par des actions de négociation, d'influence et de lobbying présents et virtuels, afin de mobiliser les ressources ad hoc nécessaires dans la mise en oeuvre des projets menés

C21-Décliner la stratégie en opérations, décrites au travers d'un plan d'affaire international, en veillant à préciser les leviers de croissance et de performance internes et externes à privilégier, pays par pays, et en s'assurant de la cohérence globale et transversale des actions menées à tous les niveaux de l'organisation (SI, RH, commerce, R&D, marketing, qualité, ...) à court, moyen et long terme

C22-Définir à l'international le budget ainsi que les modes de financement de son activité/projet, en cohérence avec la stratégie de l'organisation et sur la base d'indicateurs clés de performance, afin de faciliter la lecture des résultats et les mesures correctives à mener

C23-Diagnostiquer et mesurer les activités et les processus, en procédant à des mesures régulières de leur performance (financière et non financière), de manière à identifier les sources de difficultés, de pertes ou de gaspillages pouvant impacter dans chacune des activités de l'organisation, ses parties prenantes internationales et son modèle de valeur

C24-Identifier et définir les risques (financiers et non financiers) auxquels une organisation internationale peut être confrontée, en dressant une cartographie et en mobilisant les processus et les outils ad hoc, afin de minorer leurs impacts sur celle-ci

C25-Elaborer et suivre une procédure d'amélioration continue de la qualité des activités et des résultats (budgétaires, financiers et non financiers), par la mise en place des règles, normes et contrôles inscrivant l'organisation dans une démarche de progrès continu, et en tenant compte des spécificités de chaque pays/zone concernée

C26-Déployer une stratégie et des moyens visant l'excellence opérationnelle, en les déclinant sur l'ensemble des activités et pays concernés (vers les clients, les ressources internes, les fournisseurs et partenaires...) afin de maintenir l'organisation dans un rythme d'innovation nécessaire à l'atteinte de ses objectifs et au maintien de sa compétitivité

C27-Animer et fédérer des collectifs à l'international, par un mode de management bienveillant et par une organisation du travail qui favorisent la motivation, la qualité de vie au travail et la performance collective et individuelle

C28-Mettre en place un environnement de travail collaboratif ad hoc pour son équipe, en prenant en compte la

diversité et la situation particulière des individus (personnalité, culture, opinions, handicap, etc.), en vue d'instaurer une dynamique de travail humaine, efficace et soucieuse de la préservation des origines et des usages culturels de chacun(e)

C29-Gérer l'organisation du travail et ses transformations possibles de manière innovante/créative, par tous les moyens mis à disposition (GPEC, recrutement, formation, rémunération, mobilité internationale/compensation & benefits...), dans une optique de développement de la motivation au travail

C30- Animer les projets, les équipes et les individus, par le biais de processus, réunions et rituels distanciels et éventuellement présentiels, qui tiennent compte de la nature interculturelle des échanges et actions menées

C31-Analyser sa posture en situation professionnelle par de l'autoévaluation et/ou par le recours à un accompagnement (coaching, mentorat, ...) visant à adapter ou faire évoluer son mode de management, ses capacités relationnelles et son leadership

C32-Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes) en s'appuyant sur des règles de fonctionnement, des objectifs communs et un climat de confiance favorisant une culture de travail commune et un sentiment d'appartenance

Blocs de compétences

RNCP36350BC01 — Développer un usage pertinent et raisonné des outils numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

C1-Auditer les usages numériques d'une organisation au niveau international, après avoir identifié les besoins impactant les cibles internes et externes aux plans technique, humain et sociétal, en visant la transformation des usages

C2-Mobiliser et exploiter de manière autonome les outils et systèmes numériques, afin d'assurer un dialogue efficient entre les métiers et les parties prenantes de l'organisation (filiales, fournisseurs internationaux, ...), en étant attentif aux impacts RSE et à l'impact carbone global qu'ils induisent

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétence C1

1/ Proposition de projet de transformation numérique de premier niveau, synthétisée par une note d'analyse qui contient :

- Un projet d'usages numériques
- Une présentation d'un environnement numérique/digital avec les bonnes informations à visualiser, les bonnes fonctions à utiliser
- Une automatisation et une utilisation avancée des fonctions
- Une recommandation d'évolution vers une bonne ergonomie facilitant le travail des utilisateurs finaux

Ou

- Des tableaux de calculs efficaces, et des tableaux de bord à l'aide d'EXCEL
- Une base de données dans un environnement de gestion
- Des requêtes pour remonter de l'information décisionnelle

Evaluation écrite individuelle

Evaluation Compétence C2

2/ Obtention des Certifications numériques socles TOSA Excel - VBA - PYTHON & LE WAGON - Data Science - Data visualisation - Intelligence artificielle

Evaluations écrites individuelles

RNCP36350BC02 — Résoudre en modes présentiels ou distanciels des situations nouvelles, complexes ou critiques par la mobilisation de savoirs et d'expertises hautement spécialisées

LISTE DE COMPÉTENCES

C3-Mobiliser en contexte international, face à une situation critique ou complexe, des savoirs, savoir-faire et expertises professionnelles, techniques ou scientifiques hautement spécialisées, en vue de produire une analyse et des recommandations spécifiques et innovantes

C4-Développer un système de pensée et d'action original et critique, dans un domaine professionnel donné, en vue de résoudre un problème ou une situation nécessitant la coordination d'acteurs et de situations hétérogènes

C5-Interagir au plus haut niveau et dans des contextes multiculturels ou internationaux, en adaptant son argumentation et sa pensée aux publics visés, dans l'objectif de convaincre et de susciter l'adhésion

C6- Stimuler la créativité et le travail collaboratif mené éventuellement à distance, par des techniques et des outils distanciels d'idéation (design thinking, créativité, brainstorming...) propices au partage et au développement de l'intelligence collective

C7- Conduire, en situation professionnelle complexe et/ou critique, une analyse réflexive et distanciée prenant en compte l'environnement humain, technologique, culturel, durable et légal, afin de proposer de manière concertée (publics internationaux hétérogènes) des actions et mesures adaptées et/ou innovantes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C4-C7

1/ Mémoire de recherche (Bachelor thesis) portant sur une problématique internationale présentant :

- Un état de l'art d'une littérature complexe sourcée à l'international
- Une synthèse critique pour éclairer la problématique étudiée au travers de cette littérature
- Des recommandations pour contribuer à la problématique

Evaluation écrite individuelle

Evaluation Compétences C3 à C7

2/ Rapport de mission problématisé - issu du 1er ou 2ème stage mené à l'international, évalué selon la grille en vigueur

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC03 — Communiquer et interagir en contexte professionnel international pour transmettre, convaincre, animer et fédérer

LISTE DE COMPÉTENCES

C8- Fédérer et motiver au niveau international des collaborateurs ou les membres d'une ligne managériale autour d'un projet ou d'une idée à mettre en oeuvre, en s'appuyant sur une argumentation choisie et documentée, en vue de les rendre contributeurs et acteurs de la décision

C9-Communiquer en situation professionnelle, par oral et par écrit, dans au moins une langue étrangère (dont l'Anglais), en veillant à adapter les éléments de langage au public, à sa culture propre et à l'objectif visé

C10-Appliquer, en veillant à s'adapter à la culture et aux usages de ses interlocuteurs, les techniques de la négociation, afin de convaincre

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétence C9

1/ Certification socles de validation du niveau linguistique en langue anglaise et dans une langue étrangère supplémentaire :

- Acquisition du niveau B2 - IELTS 6.5 en anglais
- Acquisition du niveau B1 en LV2

Evaluation écrite individuelle

Evaluation Compétences C8 et C10

2/ Rapport du Master thesis évalué devant un jury académique, rédigé et soutenu oralement en anglais ou en LV2 et montrant la capacité de l'apprenant à synthétiser dans un temps imparti les points d'analyse saillants de son travail de recherche ainsi que les points clés de recommandation à formuler.

Evaluation écrite et orale individuelle

RNCP36350BC04 — Conduire à l'international des projets de transformation pour viser la performance durable d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C11-Appréhender et mettre en oeuvre les méthodes de gestion de projet à l'international au regard de la transformation opérée au sein d'une organisation multisites, en proportionnant les compétences humaines, budgétaires et techniques à mobiliser

C12-Conduire le projet stratégique ou de transformation d'une organisation, en développant auprès de l'ensemble des activités et populations concernées, de nouvelles modalités de travail (collaboratives et pluridisciplinaires), conciliant efficacité individuelle et collective, qualité de vie au travail et performance de l'organisation

C13-Mettre en oeuvre au niveau international, dans un contexte stratégique ou de transformation, des dispositifs d'accompagnement des parties prenantes, afin de renforcer leur performance et leur adhésion au projet

C14-Construire une démarche qualité et/ou un cadre normatif des actions menées, par le biais de l'autoévaluation et/ou de moyens de contrôle systématiques, nécessaires à l'instrumentalisation de la conduite d'un projet stratégique et/ou de transformation de dimension internationale

C15-Prendre des décisions en tenant compte des changements et des enjeux que ces décisions vont bouleverser au plan international, au plan des impacts tant RSE qu'éthiques et déontologiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C11 à C15

Dossier préparatoire à une conduite de transformation en France et/ou à l'international et comprenant :

- Le contexte (environnement, cibles, contraintes, ...)
- Les objectifs à atteindre (quali, quanti) qui tiennent compte des contraintes juridiques, RSE, éthiques et déontologiques
- Les moyens et supports envisagés (humains, budgétaires, techniques et technologiques...)
- L'organisation et les outils de conduite du projet pressentis
- La mise en place d'améliorations et mesure de la performance qui pourraient être opérés (indicateurs)

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC05 — Elaborer une vision stratégique porteuse de sens pour l'ensemble des parties prenantes d'une organisation internationale/ multiculturelle

LISTE DE COMPÉTENCES

C16-Réaliser une veille sur les évolutions ou les innovations impactant un secteur, un produit ou une activité au niveau international, afin de guider les orientations stratégiques ou/et opérationnelles futures

C17-Collecter, analyser et exploiter un corpus de données, en veillant à croiser données qualitatives et quantitatives, nécessaires à l'appréciation d'une stratégie internationale à recommander

C18-Concevoir et formaliser un plan stratégique international, en appuyant les recommandations et les actions menées sur une définition de la vision, des objectifs et des moyens envisagés pour tenir les engagements, y compris dans leur dimension RSE

C19-Prendre au plus haut niveau des décisions et conduire les ressources humaines et les projets d'une organisation, avec toute la rigueur éthique professionnelle requise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C16 à C19

Analyse stratégique (relative à un projet, un produit, une activité...), comprenant :

- Une note d'orientation prenant en compte l'ensemble des données qualitatives et quantitatives (concurrence internationale, environnement, évolution sectorielle, retours terrain...)
- Un diagnostic situationnel de type swot (marketing, commercial...)
- Des recommandations soulignant la mission corporate (vision, valeurs, éthique) et les objectifs privilégiés mis en oeuvre à tous les niveaux requis à l'international (dont RSE et éthique)

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC06 — Concevoir et/ou piloter la mise en oeuvre des scénarios stratégiques d'une organisation internationale dans une logique partenariale et responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

C20-Développer à l'international son réseau professionnel au sein et hors de l'organisation, par des actions de négociation, d'influence et de lobbying présents et virtuels, afin de mobiliser les ressources ad hoc nécessaires dans la mise en oeuvre des projets menés

C21-Décliner la stratégie en opérations, décrites au travers d'un plan d'affaire international, en veillant à préciser les leviers de croissance et de performance internes et externes à privilégier, pays par pays, et en s'assurant de la cohérence globale et transversale des actions menées à tous les niveaux de l'organisation (SI, RH, commerce, R&D, marketing, qualité, ...) à court, moyen et long terme

C22-Définir à l'international le budget ainsi que les modes de financement de son activité/projet, en cohérence avec la stratégie de l'organisation et sur la base d'indicateurs clés de performance, afin de faciliter la lecture des résultats et les mesures correctives à mener

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C20 à C22

Plan d'action d'une activité ou d'un projet, issu d'une Business simulation conduite à l'international, comprenant :

- Une présentation ou un résumé (summary) du projet (environnement, activités, segment, modèle économique, actions privilégiées, financement, ...) destiné notamment à convaincre les équipes et la direction du bien-fondé des décisions retenues
- La définition des objectifs non financiers (marketing, commercial, RH, achats/logistique, RSE, communication...)

notamment les objectifs de vente d'un point de vue du marché et de son évolution

- La définition des objectifs de rentabilité (financiers) et budgétaires, étayés par des tableaux de bord et des indicateurs de performance
- Les facteurs clés de succès de l'entreprise

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC07 — Piloter la performance globale d'une organisation internationale par une démarche de gestion, de contrôle et de suivi propices à la valorisation de ses actifs

LISTE DE COMPÉTENCES

C23-Diagnostiquer et mesurer les activités et les processus, en procédant à des mesures régulières de leur performance (financière et non financière), de manière à identifier les sources de difficultés, de pertes ou de gaspillages pouvant impacter dans chacune des activités de l'organisation, ses parties prenantes internationales et son modèle de valeur

C24-Identifier et définir les risques (financiers et non financiers) auxquels une organisation internationale peut être confrontée, en dressant une cartographie et en mobilisant les processus et les outils ad hoc, afin de minorer leurs impacts sur celle-ci

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C23 à C24

Audit stratégique d'une unité, d'un projet ou d'une activité internationale, intégrant :

- Un état des lieux global représenté sous forme de diagnostic stratégique
- Une évaluation des lieux de non performance
- Une cartographie des risques potentiels induits (y compris SI, suivi qualité, juridique, RSE)
- Des recommandations argumentées et priorisées sur les mesures correctives à mettre en oeuvre

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC08 — Inscrire la stratégie et l'excellence opérationnelle d'une organisation internationale dans une démarche d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

C25-Elaborer et suivre une procédure d'amélioration continue de la qualité des activités et des résultats (budgétaires, financiers et non financiers), par la mise en place des règles, normes et contrôles inscrivant l'organisation dans une démarche de progrès continu, et en tenant compte des spécificités de chaque pays/zone concernée

C26-Déployer une stratégie et des moyens visant l'excellence opérationnelle, en les déclinant sur l'ensemble des activités et pays concernés (vers les clients, les ressources internes, les fournisseurs et partenaires...) afin de maintenir l'organisation dans un rythme d'innovation nécessaire à l'atteinte de ses objectifs et au maintien de sa compétitivité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C25 à C26

Etude de cas d'entreprise à l'international, réalisée en conditions réelles ou fictives, portant sur le développement de projets RSE et incluant :

- L'analyse de la responsabilité sociale et l'entreprise dans un contexte mondialisé
- L'inventaire des contraintes économiques, sociales, qualité/amélioration continue et environnementales pesant sur les entreprises mondiales
- Une réflexion distanciée et critique sur les éléments analysés

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC09 — Développer à l'international une culture organisationnelle et managériale inspirante, agile et éthique

LISTE DE COMPÉTENCES

C27-Animer et fédérer des collectifs à l'international, par un mode de management bienveillant et par une organisation du travail qui favorisent la motivation, la qualité de vie au travail et la performance collective et individuelle

C28-Mettre en place un environnement de travail collaboratif ad hoc pour son équipe, en prenant en compte la diversité et la situation particulière des individus (personnalité, culture, opinions, handicap, etc.), en vue d'instaurer une dynamique de travail humaine, efficace et soucieuse de la préservation des origines et des usages culturels de chacun(e)

C29-Gérer l'organisation du travail et ses transformations possibles de manière innovante/créative, par tous les moyens mis à disposition (GPEC, recrutement, formation, rémunération, mobilité internationale/compensation & benefits...), dans une optique de développement de la motivation au travail

C30- Animer les projets, les équipes et les individus, par le biais de processus, réunions et rituels distanciels et éventuellement présentiels, qui tiennent compte de la nature interculturelle des échanges et actions menées

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C27 à C30

1/ Analyse de type RH au niveau d'un périmètre international, intégrant :

- Les challenges clés en termes de management des ressources humaines
- Les principales approches de l'évaluation des performances
- Les questions clés pour les entreprises multinationales dans le développement de leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines dans différents environnements de pays d'accueil le contexte international et multiculturel de la gestion

Evaluation écrite individuelle

2/ Rapport de stage rédigé en anglais, qui inclura les thématiques suivantes :

- L'environnement et parties prenantes de l'entreprise, la stratégie et le positionnement de l'entreprise internationale ; sa culture et son mode de management
- Les objectifs et les enjeux des missions confiées à l'international
- Les difficultés rencontrées dans un environnement international et la manière dont elles ont été managées

Evaluation écrite individuelle

RNCP36350BC10 — Améliorer ses postures au travail pour le manager et les collaborateurs

LISTE DE COMPÉTENCES

C31-Analyser sa posture en situation professionnelle par de l'autoévaluation et/ou par le recours à un accompagnement (coaching, mentorat, ...) visant à adapter ou faire évoluer son mode de management, ses capacités relationnelles et son leadership

C32-Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes) en s'appuyant sur des règles de fonctionnement, des objectifs communs et un climat de confiance favorisant une culture de travail commune et un sentiment d'appartenance

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation Compétences C31 à C32

Soutenance de parcours "Be U" (démarche de positionnement personnel et professionnel sur le marché du travail) consistant à démontrer au jury l'adéquation entre compétences du métier envisagé et celles acquises à travers les expériences personnelles et professionnelles de l'apprenant ; sont attendus les éléments de démonstration suivants :

- Une capacité à synthétiser le parcours à tous niveaux
- Une capacité à identifier les compétences du métier au travers de différentes actions menées sur le terrain
- La pertinence de la stratégie mise en oeuvre

Evaluation écrite et orale individuelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager des organisations à l'international peut exercer son métier au sein d'entreprises de toutes tailles, aussi bien des grands groupes que des entreprises de taille moyenne (PME/PMI/ETI), en étant basé en France ou à l'international.

Les secteurs d'activités sont, de la même façon, variés. L'expertise métier que privilégie le/la diplômé(e) à l'issue de la formation, lui donne l'opportunité d'occuper des postes de cadres à haut niveau de responsabilité, dans des organisations soucieuses de développer des activités et/ou des projets à forte prégnance stratégique (développement de marques, installation de filiales, gestion d'unités complexes, projets de transformation, lancement d'offres...) depuis le siège social français ou directement dans le pays concerné. Les fonctions occupées amènent le candidat à assumer une éventuelle forte mobilité.

Nos certifiés sont particulièrement employés dans les secteurs suivants :

- Banque / Finance/Assurance
- Industrie

- Audit / Conseil
- Commerce / Distribution
- Services
- Communication / Publicité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les diplômés de l'EBP International sont des cadres exerçant des fonctions de management intermédiaire/fonctionnel ou de management général, à l'international et dans des grandes entreprises.

A niveau confirmé, sont plus emblématiques de la certification les fonctions suivantes :

Fonctions de Management intermédiaire ou fonctionnel, à un niveau de « responsable » puis de directeur, selon le niveau de séniorité dans la fonction et dans l'organisation :

- Sales & Marketing Director,
- Directeur Import/export
- Directeur Supply chain & Logistics
- Directeur Communication,
- Directeur Commercial

Fonctions de Management général :

- Directeur général / CEO
- Directeur général adjoint
- Managing Director
- Directeur de centre de profit / Business Unit
- Directeur de filiale / Directeur de zone
- Secrétaire général
- Key Account Manager
- Directeur Administratif
- Responsable Administratif et Financier, Responsable financier, Responsable du Contrôle de Gestion
- Directeur du Développement
- Consultant Stratégie/Business development
- Responsable de la Stratégie
- Auditeur

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

NON

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 899 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	15 529
Jugés difficiles à recruter	30 %
Emplois saisonniers	5 %

Familles professionnelles (FAP)

L4X80 — Techniciens des services administratifs

L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Sont attendus les candidats présentant les prérequis suivants :

Les candidats sans expérience professionnelle titulaires a minima du Baccalauréat ou d'un diplôme international équivalent

Les candidats bénéficiant d'expériences professionnelles et personnelles, et souhaitant faire valoir leurs acquis.

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

Président du jury (enseignant-chercheur) nommé par le Recteur d'Académie

Recteur d'Académie, Chancelier des Universités ou de son représentant, qui assure le rôle de secrétaire du Jury,

Directeur Général de KEDGE BS, ou de son représentant ;

Directeur du programme ou de son représentant ;

Un représentant du corps professoral, usuellement le Doyen Associé à la faculté ou son représentant

En cas d'impossibilité de siéger pour le Président, le Recteur d'Académie désigne le Vice-Président susceptible de le remplacer

COMPOSITION DU JURY — VAE

Directeur de la Formation Continue de KEDGE BS, ou son représentant, Président du jury ;

Directeur de Programme, ou de son représentant

3 professeurs permanents, choisis en fonction de la nature de la validation demandée par le candidat ;

Un ou deux représentants du monde professionnel : salarié, expert, entrepreneur, membre d'un syndicat ou autre, en activité dans le métier, le secteur ou l'activité considérée

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 €
-------------------------	---------

Prise en charge	Branches concernées
8 668 €	Valeur par défaut · 213 branches

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/08/2026
-------------------------------------	------------

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	182	0	94 %	78 %
2018	172	0	92 %	81 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36056

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42245

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://etudiant.kedge.edu/programmes/ebp-international>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36350/>