

Directeur d'unité opérationnelle

RNCP36461 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	32054, 32154
Code(s) ROME	M1301, M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	02/06/2022
Date d'échéance	02/06/2027

Certificateur(s)

AUDENCIA · SIRET : 83474886500013

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AUDENCIA	83474886500013	Former et organiser l'évaluation
AUDENCIA	83474886500021	Former et organiser l'évaluation
AUDENCIA	83474886500039	Former et organiser l'évaluation
AUDENCIA	83474886500062	Former et organiser l'évaluation
AUDENCIA	83474886500070	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Directeur d'unité opérationnelle a une vision globale de l'entreprise ou de l'entité dont il a la responsabilité. Selon le type, la taille, la structure ou l'organisation de l'entreprise ou de l'organisme, il peut s'agir de l'entreprise dans sa totalité ou bien d'une filiale, d'une « business unit », d'un site de production ou de commercialisation, d'une agence ou d'un service, c'est à dire d'une entité à large délégation dotée d'une autonomie de management et de gestion.

ACTIVITÉS VISÉES

Elaboration et déploiement de la stratégie responsable d'une unité opérationnelle (une entreprise ou une entité de l'entreprise)

Pilotage et management des ressources humaines d'une unité opérationnelle en intégrant une démarche de responsabilité globale

Définition et mise en oeuvre de la stratégie marketing et commerciale responsable de l'unité opérationnelle

Pilotage de la performance financière et extra-financière de l'unité opérationnelle

Coordination d'une chaîne de valeur innovante et responsable de l'unité opérationnelle

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Elaboration et déploiement de la stratégie responsable d'une unité opérationnelle (une entreprise ou une entité de l'entreprise)

Evaluer d'une part l'environnement général de l'unité opérationnelle (contexte, structure du marché, concurrence) et d'autre part les ressources et les compétences internes, pour définir de façon autonome une stratégie de développement

Intégrer les principes de la responsabilité sociétale (enjeux sociaux, environnementaux, normatifs et managériaux) dans la stratégie de l'unité opérationnelle

Réaliser une cartographie de l'environnement réglementaire, des parties prenantes et influenceurs, des ressources RSE de l'unité opérationnelle, au sein de son secteur d'activité, pour formaliser la stratégie globale

Identifier des outils de mesure financière et non financière de la performance économique, écologique et sociale pour les utiliser comme indicateurs de résultats multidimensionnels sur la réalisation de la stratégie de l'unité opérationnelle

Construire le plan d'action stratégique et son business plan associé, pour mettre en œuvre la stratégie de développement de l'unité opérationnelle, en s'appuyant sur les ressources et compétences disponibles en interne.

Fédérer les collaborateurs autour de la stratégie de développement de l'unité opérationnelle et communiquer auprès des parties prenantes (interne, externe, instances de gouvernances) en diffusant des indicateurs de résultats multidimensionnels (économiques, écologiques et sociaux)

Pilotage et management des ressources humaines d'une unité opérationnelle en intégrant une démarche de responsabilité globale

Analyser les caractéristiques du capital humain de l'unité opérationnelle pour situer le rôle du collectif comme levier de création de valeur de l'entité managée

Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés pour construire une vision des ressources humaines propre à l'unité opérationnelle

Définir une politique de gestion des ressources humaines à partir d'un état des lieux des composantes clés (recrutement, rémunération, formation, compétences) pour répondre aux enjeux stratégiques de l'unité opérationnelle et garantir la performance individuelle et collective de l'unité opérationnelle

Appliquer les principes du management responsable, permettant l'implication et la motivation de l'équipe, en intégrant les variables économiques, écologiques et sociales dans les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une unité opérationnelle

Piloter le changement en cartographiant les parties prenantes de l'unité opérationnelle avec leurs interactions, leurs attentes et en prenant en compte les facteurs de diversité (multiculturalité, évaluation des situations handicap et adaptation des conditions de travail, etc.) pour fixer des objectifs individuels, les évaluer, animer et motiver les équipes dans l'objectif d'atteindre les objectifs stratégiques

Anticiper et gérer les conflits en repérant les comportements efficaces et inefficaces en matière de relations humaines et mettre en œuvre des modes de résolution de conflits

Intégrer tous les nouveaux collaborateurs y compris en situation de handicap en envisageant avec eux d'éventuels besoins d'aménagement de poste pour faciliter leur intégration dans l'équipe et leur contribution collective

Communiquer la politique de ressources humaines auprès de l'ensemble des salariés, des parties prenantes et des institutions représentatives du personnel de l'unité opérationnelle

Définition et mise en œuvre de la stratégie marketing et commerciale responsable de l'unité opérationnelle

Faire un diagnostic en réalisant une étude de marché avec des outils de veille, des techniques quantitatives et qualitatives, pour identifier les opportunités de développement de l'offre de produits, qualifier le potentiel des segments étudiés et faire des choix

Intégrer les déterminants RSE (engagements écologiques et sociaux de l'unité opérationnelle) dans une stratégie marketing et commerciale pour répondre aux attentes des clients, utilisateurs et consommateurs

Construire un plan d'action marketing définissant le couple produit/marché, les variables du mix, en fonction des segments cibles, pour générer des profits et assurer la croissance de l'unité opérationnelle

Construire un plan d'Action Commercial en incluant les éléments suivants :

Analyse des performances, des axes d'amélioration. Définition d'une stratégie tarifaire. Définition d'une politique tarifaire et d'un réseau approprié de distribution. Préparation des éléments de communication : promotion, publicité de consommateurs, animation de la force de vente. Définition d'une politique de vente : adéquation des moyens à la stratégie initiale

- Mettre en œuvre une stratégie de l'innovation favorisant la créativité pour développer l'offre des produits ou des services de l'unité opérationnelle en incluant la démarche R&D, les aspects de communication, la distribution et les solutions de financement

Savoir communiquer sur son plan d'action marketing et commercial pour garantir l'adhésion des collaborateurs et de la Direction et lancer les premières actions opérationnelles

Pilotage de la performance financière et extra-financière de l'unité opérationnelle

Intégrer les indicateurs financiers et extra-financiers (composante écologique et sociale) dans les processus décisionnels pour piloter les enjeux opérationnels et stratégiques de l'unité opérationnelle

Evaluer les interactions entre l'unité opérationnelle et ses différentes parties prenantes financières (banquiers, actionnaires, fournisseurs, etc.) et autres (fournisseurs, clients, NGOs, gouvernement...) pour construire un modèle de pilotage adapté

Analyser et interpréter les indicateurs financiers d'une unité opérationnelle pour établir un diagnostic financier, évaluer les mesures de rentabilité financières des activités, les flux de trésorerie et les modalités de financements

Monter un prévisionnel financier (Budget et business plan) pour le pilotage des activités à moyen et long terme en définissant les objectifs de chiffre d'affaire, les leviers de création de valeur, la rentabilité, les scénarios financiers, le niveau optimal d'endettement, les couples risques/rentabilité

Prendre les décisions de financement et d'investissement pour soutenir la stratégie de développement de l'unité opérationnelle en évaluant et sélectionnant les options d'investissement selon leur rentabilité et l'incertitude associée

Elaborer un outil de pilotage de la performance pour évaluer les objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'activité et corriger les écarts vis-à-vis des objectifs stratégiques pour garantir l'atteinte de la performance cible

Intégrer la dimension écologique et sociale dans le business model de l'unité opérationnelle pour piloter la création de valeur économique et financière

Coordination d'une chaîne de valeur innovante et responsable de l'unité opérationnelle

Définir une vision globale de la chaîne de valeur de l'unité opérationnelle permettant de piloter les dimensions suivantes : la supplychain et son impact sur la performance des activités, l'innovation et son impact sur les marchés, la DATA /Intelligence Artificielle et sa traduction dans les activités

Structurer et piloter un modèle de supply chain de l'unité opérationnelle pour optimiser les liens entre les activités de base et de soutien : structurer les contributions de la Supply Chain à la chaîne de valeur tout en veillant à sa conformité aux engagements RSE définis par la stratégie, piloter la supply chain en planifiant les opérations et tâches de chaque composante (logistique amont, aval, gestion des stocks, prévisions)

Intégrer la culture de l'innovation dans la chaîne de valeur de l'unité opérationnelle pour accélérer l'intégration de l'innovation dans les activités de base (logistique, fabrication, commercialisation et marketing, etc.), et dans les activités de soutien (RH, infrastructure, processus achat, etc.), mailler les dispositifs d'innovation de l'unité opérationnelle avec les réseaux de valeur de l'innovation (Ecosystème composé de dispositifs externes) et améliorer leur performance

Actionner et piloter la data pour répondre aux besoins décisionnels des activités : comprendre et identifier le potentiel de l'intelligence artificielle et de l'utilisation des données massives pour l'unité opérationnelle afin de détecter des opportunités économiques, analyser l'impact de l'usage de l'IA sur l'unité opérationnelle, en intégrant et anticipant les transformations en ressources humaines et matérielles, pour assurer la pérennité de la mise en oeuvre des solutions, piloter la data en prenant en considération les aspects humains, éthiques et réglementaires de l'utilisation des données

Blocs de compétences

RNCP36461BC01 — Elaborer et déployer la stratégie responsable d'une unité opérationnelle (une entreprise ou une entité de l'entreprise)

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer

d'une part l'environnement général de l'unité opérationnelle (contexte, structure du marché, concurrence) et d'autre part les ressources et les compétences internes, pour définir de façon autonome une stratégie de développement.

Intégrer les principes de la responsabilité sociétale (enjeux sociaux, environnementaux, normatifs et managériaux) dans la stratégie de l'unité opérationnelle

Réaliser une cartographie de l'environnement réglementaire, des parties prenantes et influenceurs, des ressources RSE de l'unité opérationnelle, au sein de son secteur d'activité, pour formaliser la stratégie globale

Identifier des outils de mesure financière et non

financière de la performance économique, écologique et sociale pour les

utiliser comme indicateurs de résultats multidimensionnels sur la réalisation de la stratégie de l'unité opérationnelle

Construire le plan d'action stratégique et son business plan

associé en intégrant en amont la digitalisation de l'unité opérationnelle, en s'appuyant sur les ressources et compétences disponibles en interne, pour mettre en œuvre la stratégie de développement.

Fédérer les collaborateurs autour de la stratégie de

développement de l'unité opérationnelle et communiquer auprès des parties

prenantes (interne, externe, instances de gouvernances) en diffusant des

indicateurs de résultats multidimensionnels (économiques, écologiques et sociaux).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation simulée basée sur des cas d'entreprises proposés par le certificateur.

Les livrables sont un mémoire individuel et une soutenance en groupe.

RNCP36461BC02 — Piloter et manager des ressources humaines d'une unité opérationnelle en intégrant une démarche de responsabilité globale

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les caractéristiques du capital humain de l'unité opérationnelle pour situer le rôle du collectif comme levier de création de valeur de l'entité managée

Identifier les défis, les risques RH, les cibles prioritaires et les parties prenantes clés pour construire une vision des ressources humaines propre à l'unité opérationnelle

Définir une politique de gestion des ressources humaines à partir d'un état des lieux des composantes clés (recrutement, rémunération, formation, compétences) pour répondre aux enjeux stratégiques de l'unité opérationnelle et garantir la performance individuelle et collective de l'unité opérationnelle

Appliquer les principes du management responsable, permettant l'implication et la motivation de l'équipe, en intégrant les variables économiques, écologiques et sociales dans les modes d'organisation du travail à tous les niveaux d'une unité opérationnelle

Piloter le changement en cartographiant les parties prenantes de l'unité opérationnelle avec leurs interactions, leurs attentes et en prenant en compte les facteurs de diversité (multiculturalité, évaluation des situations handicap et adaptation des conditions de travail, etc.) pour fixer des objectifs individuels, les évaluer, animer et motiver les équipes dans l'objectif d'atteindre les objectifs stratégiques

Anticiper et gérer les conflits en repérant les comportements efficaces et inefficaces en matière de relations humaines et mettre en œuvre des modes de résolution de conflits

Intégrer tous les nouveaux collaborateurs y compris en situation de handicap en envisageant avec eux d'éventuels besoins d'aménagement de poste pour faciliter leur intégration dans l'équipe et leur contribution collective

Communiquer la politique de ressources humaines auprès de l'ensemble des salariés, des parties prenantes et des institutions représentatives du personnel de l'unité opérationnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le candidat réalise un autodiagnostic individuel sur une situation vécue au cours d'une expérience professionnelle.

Le livrable est une note de synthèse individuelle

Etude de cas d'entreprise à partir de données transmises par le certificateur

RNCP36461BC03 — Définir et mettre en œuvre la stratégie marketing et commerciale responsable de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Faire un

diagnostic en réalisant une étude de marché avec des outils de veille, des techniques quantitatives et qualitatives, pour identifier les opportunités de développement de l'offre de produits, qualifier le potentiel des segments étudiés et faire des choix

Intégrer les déterminants RSE (engagements écologiques et sociaux de l'unité opérationnelle) dans une stratégie marketing et commerciale pour répondre aux attentes des clients, utilisateurs et consommateurs

Construire un plan d'action marketing définissant le couple produit/marché, les variables du mix, en fonction des segments cibles, pour générer des profits et assurer la croissance de l'unité opérationnelle

Construire un plan d'Action Commercial en incluant les éléments suivants : analyse des performances, des axes d'amélioration, définition d'une stratégie tarifaire, définition d'une politique tarifaire et d'un réseau approprié de distribution, préparation des éléments de communication : promotion, publicité de consommateurs, animation de la force de vente, définition d'une politique de vente : adéquation des moyens à la stratégie initiale

Mettre en œuvre une stratégie de l'innovation favorisant la créativité pour développer l'offre des produits ou des services de l'unité opérationnelle en incluant la démarche R&D, les aspects de communication, la distribution et les solutions de financement

Communiquer sur son plan d'action marketing et commercial pour garantir l'adhésion des collaborateurs et de la Direction et lancer les premières actions opérationnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas à partir de données fournies par le certificateur portant sur l'analyse d'une problématique marketing et commerciale.

Le travail sera présenté sous forme d'un rapport écrit individuel et d'une présentation orale en groupe

RNCP36461BC04 — Piloter la performance financière et extra-financière de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Intégrer les indicateurs financiers et extra-financiers (composante écologique et sociale) dans les processus décisionnels pour piloter les enjeux opérationnels et stratégiques de l'unité opérationnelle

Évaluer les interactions entre l'unité opérationnelle et ses différentes parties prenantes financières (banquiers, actionnaires, fournisseurs, etc.) et autres (fournisseurs, clients, NGOs, gouvernement...) pour construire un modèle de pilotage adapté

Analyser et interpréter les indicateurs financiers d'une unité opérationnelle pour établir un diagnostic financier, évaluer les mesures de rentabilité financières des activités, les flux de trésorerie et les modalités de financements

Monter un prévisionnel financier (Budget et business plan) pour le pilotage des activités à moyen et long terme en définissant les objectifs de chiffre d'affaire, les leviers de création de valeur, la rentabilité, les scénarios financiers, le niveau optimal d'endettement, les couples risques/rentabilité

Prendre les décisions de financement et d'investissement pour soutenir la stratégie de développement de l'unité opérationnelle en évaluant et sélectionnant les options d'investissement selon leur rentabilité et l'incertitude associée

Elaborer un outil de pilotage de la performance pour évaluer les objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'activité et corriger les écarts vis-à-vis des objectifs stratégiques pour garantir l'atteinte de la performance cible

Intégrer la dimension écologique et sociale dans le business model de l'unité opérationnelle pour piloter la création de valeur économique et financière

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etudes de cas

Les livrables sont des rapports écrits individuels

RNCP36461BC05 — Coordonner une chaîne de valeur innovante et responsable de l'unité opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une vision globale de la chaîne de valeur de l'unité opérationnelle

permettant de piloter les dimensions suivantes : la supply chain et son impact sur la performance des activités, l'innovation et son impact sur les marchés, la DATA /Intelligence Artificielle et sa traduction dans les activités

Structurer et piloter un modèle de supply chain de l'unité opérationnelle pour optimiser les liens entre les activités de base et de soutien : structurer les contributions de la Supply Chain à la chaîne de valeur tout en veillant à sa conformité aux engagements RSE définis par la stratégie, piloter la supply chain en planifiant les opérations et tâches de chaque composante (logistique amont, aval, gestion des stocks, prévisions)

Intégrer la culture de l'innovation dans la chaîne de valeur de l'unité opérationnelle pour accélérer l'intégration de l'innovation dans les activités de base (logistique, fabrication, commercialisation et marketing, etc.), et dans les activités de soutien (RH, infrastructure, processus achat, etc.), mailler les dispositifs d'innovation de l'unité opérationnelle avec les réseaux de valeur de l'innovation (Ecosystème composé de dispositifs externes) et améliorer leur performance

Actionner et piloter la data pour répondre aux besoins décisionnels des activités : comprendre et identifier le potentiel de l'intelligence artificielle et de l'utilisation des données massives pour l'unité opérationnelle afin de détecter des opportunités économiques, analyser l'impact de l'usage de l'IA sur l'unité opérationnelle, en intégrant et anticipant les transformations en ressources humaines et matérielles, pour assurer la pérennité de la mise en oeuvre des solutions, piloter la data en prenant en considération les aspects humains, éthiques et réglementaires de l'utilisation des données

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas à partir de données réelles d'entreprise portant sur une problématique stratégique et globale de management de la Supply Chain au sein d'une unité opérationnelle.

Le livrable est un rapport écrit individuel et une présentation orale individuelle

Etude de cas écrite d'entreprise

portant sur une problématique stratégique d'innovation participative dans une unité opérationnelle.

Evaluation individuelle sur la base d'un écrit et d'une présentation orale

Mise en situation simulée sur un business case à partir de données fournies par le certificateur mobilisant de la DATA et de l'intelligence artificielle (validation des acquis via opérations de simulation des données) au sein d'une unité opérationnelle.

Le livrable est une note de synthèse écrite

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activité peuvent être concernés par la Direction d'unité opérationnelle.

La certification ne requiert pas d'expérience spécifique à un secteur, et est pertinente pour tous les profils et parcours. Le parti pris d'Audencia est d'avoir un Titre volontairement généraliste.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les intitulés des postes pouvant être occupés sont nombreux, parmi lesquels : Directeur Directeur associé Directeur de Business Unit Directeur d'établissement Directeur général (adjoint) Directeur général opérationnel Responsable d'unité opérationnelle Responsable de division Responsable de filiale Directeur multi-sites Directeur régional Gérant de société Président Secrétaire général Délégué général Chef d'agence Directeur projets Directeur recherche et développement Directeur export Directeur Innovation

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 3 à 4 sur 5.

Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 869 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	14 481
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat à la certification doit être titulaire d'un diplôme de niveau BAC+4 ou d'une certification de niveau 6 et prouver une expérience professionnelle d'un minimum de trois ans témoignant de la mise en œuvre d'une expérience opérationnelle managériale, pré-requis sur lequel il peut construire la nouvelle posture visée par la certification.

Un processus de VAP permet de traiter les candidatures de professionnels ne répondant pas à ces critères mais pouvant démontrer par leur parcours personnel et professionnel de l'acquisition des compétences correspondant à ce niveau de certification.

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

Le jury est composé de 5 membres dont trois professionnels externes, en activité dans des entreprises du secteur concerné

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	8 696 €
Selon la branche	7 000 € – 8 804 €
Prise en charge	Branches concernées
8 696 €	Valeur par défaut · 203 branches
8 804 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE autoroutes, CPNE de la branche de la Distribution Directe, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP Professions de la Photographie
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 396 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
8 000 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	02/06/2022
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	02/06/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	18	0	100 %	—
2019	37	0	97 %	91 %
2018	35	0	97 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP28774

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://executive.audencia.com/a-propos/audencia-executive-education/titres-RNCP/directeur-unite-operationnelle/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36461/>

Où se former

Formations référencées	13
Organismes	1
Régions couvertes	2
Prix indicatif	3 150 € – 40 000 €
Durée	42 – 518 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	244
Parcours menés à terme	177
Taux d'achèvement	73 %
Période	09/2022 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	248
Montant total engagé	1 048 421 €

Coût moyen par dossier	4 228 €
Durée moyenne	108 h
Période	07/2022 – 08/2026
France compétences	80 %
Entreprise	16 %
France Travail	4 %
Reste à charge titulaire	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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