

Manager en stratégie et développement d'affaires

RNCP36527 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 312
Formacode(s)	32025, 34085
Code(s) ROME	M1301, H1102, M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/06/2022
Date d'échéance	01/06/2023

Certificateur(s)

ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE · SIRET : 53835166900014

Partenaires habilités

21 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 21 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACTION POUR LA FORMATION ET L EMPLOI	41145460600061	Former et organiser l'évaluation
ACTION POUR LA FORMATION ET L'EMPLOI	41145460600079	Former et organiser l'évaluation
ADEOS FORMATIONS	53909770900023	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900030	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900048	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900055	Former et organiser l'évaluation
C O D FORMATION	43799625900044	Former et organiser l'évaluation
COLLEGE DES TALENTS	75367632900026	Former et organiser l'évaluation
ECEMA VALENCE	84454357900016	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	41811390800036	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 21 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36527-manager-en-strategie-et-developpement-d-affaires/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'environnement change et évolue rapidement. Les entreprises doivent être plus novatrices pour rester compétitives. Elles doivent adapter leur stratégie en fonction des événements extérieurs qui se produisent.

Les managers en stratégie pilotent les activités tout en gérant les moyens et ressources qui sont à leur disposition. Ainsi ils élaborent et mettent en œuvre des objectifs stratégiques afin d'assurer la performance de l'organisation. L'objectif du manager stratégique est donc de coordonner les projets tout en fédérant les collaborateurs autour de ce dernier.

ACTIVITÉS VISÉES

- Déterminer les finalités et la vision de l'organisation afin de définir ses politiques managériale, marketing, commerciale et financière pour atteindre les objectifs fixés
- Développer ses activités et sa performance en mettant le client actif potentiel au centre de sa stratégie et de ses réflexions sur son périmètre (local, national, international)
- Assurer une qualité de prestation optimale en étant garant des standards de qualité, de coût, de rentabilité et de sécurité
- Contrôler les usages dans l'organisation, garantir la conformité de la structure et accompagner les changements nécessaires pour pérenniser les activités de l'entreprise dans un environnement juridique, réglementaire, environnemental, social et sociétal en perpétuelle évolution.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Assurer une veille informative sur le secteur / l'environnement permettant d'évaluer les opportunités de développement pour l'organisation et dénicher de nouveaux leviers de croissance

Intégrer dans sa réflexion les paradigmes de l'innovation pour répondre aux besoins disruptifs des nouveaux modèles d'organisation

Déterminer les objectifs génériques à atteindre, les résultats escomptés et modéliser, selon la situation, le business plan ou le business model du projet permettant de se projeter dans la faisabilité

Inventorier les ressources matérielles et immatérielles nécessaires à la réalisation afin de dresser les politiques générales à mener dans les domaines marketing / commercial / managériale / R&D / Logistique

Elaborer son plan d'actions stratégiques et rédiger les documents de synthèse (rapport d'activités, note d'opportunité, etc.) permettant de comprendre les différentes étapes, présenter et embarquer les parties prenantes dans le projet (associés, donneurs d'ordres, banques, clients, collaborateurs, etc.)

Définir des objectifs globaux, intermédiaires en fonction des buts poursuivis et justifier l'articulation entre des objectifs stratégiques et opérationnels afin de déterminer les plans d'actions adaptées à la réalisation

Utiliser les outils statistiques afin de rédiger des conclusions et des préconisations à dimension généraliste, stratégique ou organisationnelle concernant la vie de l'organisation

Mettre en œuvre une politique prospective permettant de mieux appréhender les enjeux de l'avenir et prévoir l'ajustement des objectifs sur le long terme

Déterminer une gestion financière adaptée à l'activité de l'organisation et à sa stratégie afin de concevoir un plan d'investissements, de financement et de trésorerie pérennes

Définir les grandes masses financières en arbitrant les options entre les hypothèses budgétaires et en négociant les produits et commissions bancaire dans le but d'élaborer un budget prévisionnel cohérent

Définir des ratios comptables et financiers ainsi que des outils de comptabilité analytique pour suivre l'évolution de l'activité et de la santé financière de l'entreprise

Établir le coût des produits et services (coût de revient, prix de vente) pour définir une politique de prix

Définir et identifier les problématiques environnementales, sociales et sociétales de l'organisation sur son domaine d'activité pour superviser la mise en œuvre de plans d'actions

Déterminer le projet sociétal de l'organisation afin de le déployer auprès de ses collaborateurs et ainsi favoriser le développement de la culture d'entreprise autour d'une vision et ambition à long terme

Réaliser une veille régulière sur les pratiques concurrentielles et les attendus des parties prenantes dans le domaine pour élaborer sa stratégie d'alignement ou de différenciation

Organiser la veille concurrentielle sur son/ses marché(s) pour réaliser un diagnostic dans le but d'adapter le positionnement de l'organisation en fonction des interactions entre les opérateurs du/des marchés

Déterminer et fixer les axes de communication auprès de ses partenaires, ses clients et ses collaborateurs afin de définir les plans de communication interne et externe qui impacteront positivement l'image de marque et la notoriété

de l'organisation

Expliciter les objectifs stratégiques à ses collaborateurs, fixer les paliers intermédiaires, définir les objectifs quantitatifs et qualitatifs, individuels et collectifs de l'équipe commerciale afin de répondre aux directives et aux enjeux de l'organisation

Déduire les indicateurs clés de performance et concevoir des tableaux de bords afin d'en assurer le suivi et l'analyse et procéder à l'ajustement des écarts entre objectifs et réalisation et en déceler les causes pour suggérer des actions de redressement

Déterminer les ratios de performance commerciale adaptés au périmètre de chacun et anticiper les réajustements pour adapter son accompagnement en fonction des résultats.

Etudier les demandes émanant des partenaires/clients/développeurs d'affaires internes afin d'établir les directives générales qui permettront d'y répondre et d'assurer un rôle de conseil auprès de ceux-ci avec pour objectif final de construire une offre de service la plus adaptée

Elaborer le(s) cahier(s) des charges du/des projet(s) des commanditaires et le/les contextualiser à destination des collaborateurs dans le but de structurer son organisation, de séquencer les tâches et les livrables

Evaluer les ressources nécessaires et déterminer les objectifs globaux et intermédiaires en intégrant les contraintes et les risques potentiels dans sa réflexion

Elaborer une méthode adaptée au pilotage de multi-projets et construire ses outils de suivi de performance afin de communiquer en temps réel auprès des parties prenantes

Mettre en œuvre une méthodologie de travail agile afin de manager et coordonner les équipes et les partenaires associés à la réalisation du/des projet(s) pour apporter une réponse au plus proche du cahier des charges des commanditaires

Elaborer des plans d'actions commerciales (cible prospects/clients/usagers à atteindre, prix de vente, circuit de distribution, campagne de communication, argumentaire, actions promotionnelles) permettant d'atteindre les objectifs attendus

Définir la stratégie de représentation commerciale pour dynamiser et/ou renforcer sa croissance et son développement

Mettre en œuvre la politique de fidélisation et d'animation du portefeuille clients/usagers et gérer leur satisfaction pour contribuer à l'accroissement du chiffre d'affaires, de la qualité, de la rentabilité et limiter les risques financiers de l'organisation

Déterminer un système d'analyse de données et de connaissances clients/usagers (Intelligence artificielle, Big Data et CRM) afin d'optimiser les échanges entre les cibles prospects/clients/usagers et l'organisation et de placer leur satisfaction au cœur d'une démarche d'amélioration continue

Mettre en œuvre une politique de veille sur les innovations du marché/secteur d'activités de l'organisation et de ses partenaires afin de proposer de nouvelles solutions/offres techniques adaptées aux demandes des cibles prospects/clients/usagers

Identifier les actes nécessitant un contrat et/ou un appel d'offres pour développer l'activité commerciale

Identifier les aspects juridiques dans le cadre de la négociation des contrats afin de négocier les termes du contrat avec les clients, les fournisseurs et/ou prestataires sur le territoire national ou à l'international (stratégie distributive ou intégrative) et contrôler la rédaction des contrats et leur conformité à la législation (nationale et internationale) et aux termes négociés afin d'assurer le bon déroulement de la prestation à livrer

Maîtriser les effets du contrat sur l'activité de l'organisation et le droit des contrats commerciaux (notamment les conditions de ventes) au niveau national et international pour assurer sa pérennité

Organiser la production et optimiser les flux en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue et en élaborant les outils de pilotage et de suivi inhérents aux différentes étapes de production/exécution de l'organisation

Analyser l'organisation dans ses processus logiques de fonctionnement afin d'évaluer leur efficacité par rapport aux objectifs attendus, puis apporter des mesures correctives pour les conformer

Animer le système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont

Justifier ces écarts et mettre en œuvre des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions, notamment, sur le plan budgétaire et sur la rentabilité de l'organisation

Sur un principe de Lean Management, relever dans les étapes de réalisation les moyens d'optimisation des processus et la livraison des produits/services

Mettre en œuvre une politique de symétrie des attentions afin de garantir la satisfaction et la fidélisation des collaborateurs et des clients et concourir à la politique GEPP de l'entreprise

Capitaliser sur la mise en œuvre d'un management efficace en communiquant, guidant, motivant, décidant, déléguant,

impliquant au sein de son organisation pour faire adhérer les différentes équipes et les acteurs associés au projet de l'entreprise et mettre en œuvre les mesures de fidélisation des collaborateurs

Déterminer les sources de motivations de ses collaborateurs, adapter les moyens d'encouragement et de motivation des individus et du collectif (stimulations, « incentives », variables de rémunération, ...) afin de favoriser les conditions de travail au sein de l'organisation

Prendre en compte l'individualité des Hommes pour améliorer l'animation de son équipe et structurer les relations entre les services dans le but de créer une cohésion de groupe autour du projet de l'entreprise

Prévenir, appréhender et gérer les conflits internes, interpersonnels ou collectifs pour modérer leur impact sur la gestion de l'organisation et le cas échéant appréhender le cadre du CSE et la gestion des représentants du personnel

Développer les talents de son équipe afin de garantir son employabilité et les responsabiliser en tant qu'acteurs forts du projet mené par l'organisation

Collaborer avec le service des RH pour accompagner le développement de la politique d'inclusion dans l'entreprise et assurer la veille / les remontées nécessaires concernant son périmètre

Mesurer l'impact du numérique sur l'organisation interne et en déduire la conduite du changement en collaboration avec la DSI ou un prestataire extérieur

Prendre en charge la mutation numérique de l'organisation en évaluant sa maturité numérique et celle des collaborateurs pour structurer et accompagner la mise en œuvre des nouvelles procédures organisationnelles

Assurer une veille concurrentielle des pratiques digitales et des perspectives de développement émergentes pour inscrire le développement de ses affaires en cohérence avec la maturité du marché

Déterminer une logique de prospective et piloter des réformes structurelles et/ou organisationnelles, ponctuelles ou suivies, pour engager l'organisation dans une dynamique d'évolution en implémentant les process / outils / nouveaux modes de travail/ modélisations (...) dans une logique d'amélioration continue

Mettre en œuvre une politique d'analyse et d'audit de son organisation, rédiger des comptes rendus d'activité et déterminer les axes d'amélioration pour sa performance générale

Veiller à améliorer l'organisation interne en prenant en compte les problématiques opérationnelles rencontrées/détectées pour assurer les conduites de changement inhérentes à sa structure

Concourir à la politique de gestion des travailleurs en situation de handicap en assurant le contrôle opérationnel des conditions de travail, alertant sur les potentiels mesures correctives à apporter et en restant en veille sur les signaux d'alerte de dégradation de l'état de santé au travail de ses collaborateurs directs

Déterminer / Ajuster le statut juridique de l'entreprise en fonction de son/ses projets de développement et mettre en œuvre les démarches administratives inhérentes à ces changements.

Cartographier les différents risques inhérents à l'activité de l'entreprise pour identifier les différents régimes de responsabilité, de dommage et de réparation et les impacts sur l'organisation, son environnement et les parties prenantes

Identifier les risques engageant la responsabilité du dirigeant, afin d'anticiper les sanctions encourues et mettre en œuvre une démarche de prévention des risques et de médiation pour protéger les intérêts de l'organisation

Analyser et comprendre une documentation juridique, s'approprier la/les jurisprudences dans le domaine permettant d'accompagner ses équipes dans la prévention/résolution de situations complexes

S'assurer des bonnes pratiques RH menées au sein de l'organisation afin d'éviter les non-conformités juridiques et les pénalités légales

Concourir à la sécurisation du patrimoine immatériel et matériel de l'entreprise pour en assurer la pérennité

Définir une politique de sécurité des accès et des terminaux, les modalités de stockage de données, de sécurisation des données et du patrimoine immatériel

Définir et déployer une stratégie d'intelligence collective dans un objectif commun de croissance et sécurisation de l'entité

Intégrer la dimension juridique sur le stockage et l'utilisation des données personnelles des salariés afin de se conformer aux législations en vigueur (CNIL, RGPD)

Veiller aux usages réglementaires des outils et matériels à disposition de ses collaborateurs au sein de l'entreprise ou dans le cadre du télétravail pour garantir le respect des bonnes pratiques définies par l'entreprise

S'assurer de la conformité avec le RGPD et le droit du web (droit d'image, droit d'auteur, banque de données etc.) pour faire appliquer le cadre légal et réglementaire dans l'organisation

Concourir à faire évoluer le SIRH / le LMS vers un centre de service, support des salariés pour leur développement professionnel et l'optimisation des flux d'information internes

Distinguer les différentes formes de diversités pour comprendre les enjeux et impacts de sa gestion en entreprise et

appréhender les risques d'une non-conformité réglementaire

Collaborer de façon opérationnelle avec les Ressources Humaines pour déployer une stratégie de gestion de la diversité dans son organisation

Adapter sa posture en fonction des Individus et de leurs diversités pour optimiser et favoriser l'intégration et le développement professionnel de chacun dans l'organisation.

Déployer la politique RQTH de l'organisation afin d'accompagner de façon efficiente les travailleurs en situation de handicap et maintenir la conformité de la structure dans une dimension prospective

Superviser la trésorerie, la comptabilité, le contrôle de gestion (planification, budget, reporting, comptes sociaux et consolidés), pour garantir la fiabilité des éléments comptables et financiers et la pérennisation de l'organisation

Procéder à l'inventaire des ressources financières de l'entreprise, construire les ratios financiers de l'organisation, analyser les charges et mettre en œuvre les méthodes de réflexion et d'ajustements

Intégrer les cultures forecasts et cash dans son management d'équipe et contrôler les procédures de gestion des impayés, de recouvrement amiable et judiciaire afin de garantir la pérennité des flux de trésorerie

Assurer le suivi de la politique de qualité de vie au travail pour garantir le respect de la réglementation / des procédures de sécurité, de qualité, des normes environnementales

Veiller à la sécurité des biens et des personnes afin de s'assurer de la bonne mise en pratique des démarches qualité de l'organisation et maintenir sa politique de QHSE

Assurer une veille permanente autour des pratiques de normalisation, labellisation, certification pour contribuer au principe d'amélioration continue et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour rester aux attendus du secteur d'activité

Identifier les évolutions nécessaires en matière de politique RSE pour appréhender de manière pragmatique les problématiques et les modalités pertinentes adaptées à son secteur d'activité

Impliquer les différents acteurs de l'entreprise dans la politique de développement durable et de gestion des risques pour proposer des plans d'actions répondant aux exigences des parties prenantes dans un environnement évolutif

Suivre, contrôler et interpréter les indicateurs spécifiques de performance environnementale, sociale, sociétale de l'entreprise en vue d'établir des comptes rendus de suivi et rapports éventuels de responsabilité sociale

Blocs de compétences

RNCP36527BC01 — Modélisation et structuration d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1 Assurer une veille informative sur le secteur / l'environnement permettant d'évaluer les opportunités de développement pour l'organisation et dénicher de nouveaux leviers de croissance

C1.2 Intégrer dans sa réflexion les paradigmes de l'innovation pour répondre aux besoins disruptifs des nouveaux modèles d'organisation

C1.3 Déterminer les objectifs génériques à atteindre, les résultats escomptés et modéliser, selon la situation, le business plan ou le business model du projet permettant de se projeter dans la faisabilité

C1.4 Inventorier les ressources matérielles et immatérielles nécessaires à la réalisation afin de dresser les politiques générales à mener dans les domaines marketing / commercial / managériale / R&D / Logistique

C1.5 Elaborer son plan d'actions stratégiques et rédiger les documents de synthèse (rapport d'activités, note d'opportunité, etc.) permettant de comprendre les différentes étapes, présenter et embarquer les parties prenantes dans le projet (associés, donneurs d'ordres, banques, clients, collaborateurs, etc.)

C2.1 Définir des objectifs globaux, intermédiaires en fonction des buts poursuivis et justifier l'articulation entre des objectifs stratégiques et opérationnels afin de déterminer les plans d'actions adaptées à la réalisation

C2.2 Utiliser les outils statistiques afin de rédiger des conclusions et des préconisations à dimension généraliste, stratégique ou organisationnelle concernant la vie de l'organisation

C2.3 Mettre en œuvre une politique prospective permettant de mieux appréhender les enjeux de l'avenir et prévoir l'ajustement des objectifs sur le long terme

C3.1 Déterminer une gestion financière adaptée à l'activité de l'organisation et à sa stratégie afin de concevoir un plan d'investissements, de financement et de trésorerie pérennes

C3.2 Définir les grandes masses financières en arbitrando les options entre les hypothèses budgétaires et en négociant les produits et commissions bancaire dans le but d'élaborer un budget prévisionnel cohérent

C3.3 Définir des ratios comptables et financiers ainsi que des outils de comptabilité analytique pour suivre l'évolution de l'activité et de la santé financière de l'entreprise

C3.4 Établir le coût des produits et services (coût de revient, prix de vente) pour définir une politique de prix

C4.1 Définir et identifier les problématiques environnementales, sociales et sociétales de l'organisation sur son domaine d'activité pour superviser la mise en œuvre de plans d'actions

C4.2 Déterminer le projet sociétal de l'organisation afin de le déployer auprès de ses collaborateurs et ainsi favoriser le développement de la culture d'entreprise autour d'une vision et ambition à long terme

C4.3 Réaliser une veille régulière sur les pratiques concurrentielles et les attendus des parties prenantes dans le domaine pour élaborer sa stratégie d'alignement ou de différenciation

C5.1 Organiser la veille concurrentielle sur son/ses marché(s) pour réaliser un diagnostic dans le but d'adapter le positionnement de l'organisation en fonction des interactions entre les opérateurs du/des marchés

C5.2 Déterminer et fixer les axes de communication auprès de ses partenaires, ses clients et ses collaborateurs afin de définir les plans de communication interne et externe qui impacteront positivement l'image de marque et la notoriété de l'organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un projet de création d'entreprise (1) et d'un projet de plan de communication (2).

(1) Le/la candidat(e) devra réaliser et présenter un projet de création d'entreprise fictif à travers un business plan et un business model complets détaillés.

(2)

Le/la candidate travaillera sur un plan de communication fictif autour de la stratégie globale de l'organisation précédemment définie en élaborant le cahier des charges de lancement, en décrivant toute la démarche de réflexion et le phasage des activités.

Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap

RNCP36527BC02 — Conduite de la performance et du développement de l'activité d'une organisation au plan local, national et/ou international

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1 Expliciter les objectifs stratégiques à ses collaborateurs, fixer les paliers intermédiaires, définir les objectifs quantitatifs et qualitatifs, individuels et collectifs de l'équipe commerciale afin de répondre aux directives et aux enjeux de l'organisation

C1.2 Dédire les indicateurs clés de performance et concevoir des tableaux de bords afin d'en assurer le suivi et l'analyse et procéder à l'ajustement des écarts entre objectifs et réalisation et en déceler les causes pour suggérer des actions de redressement

C1.3 Déterminer les ratios de performance commerciale adaptés au périmètre de chacun et anticiper les réajustements pour adapter son accompagnement en fonction des résultats.

C2.1 Etudier les demandes émanant des partenaires/clients/développeurs d'affaires internes afin d'établir les directives générales qui permettront d'y répondre et d'assurer un rôle de conseil auprès de ceux-ci avec pour objectif final de construire une offre de service la plus adaptée

C2.2 Elaborer le(s) cahier(s) des charges du/des projet(s) des commanditaires et le/les contextualiser à destination des collaborateurs dans le but de structurer son organisation, de séquencer les tâches et les livrables

C2.3 Evaluer les ressources nécessaires et déterminer les objectifs globaux et intermédiaires en intégrant les contraintes et les risques potentiels dans sa réflexion

C2.4 Elaborer une méthode adaptée au pilotage de multi-projets et construire ses outils de suivi de performance afin de communiquer en temps réel auprès des parties prenantes

C2.5 Mettre en œuvre une méthodologie de travail agile afin de manager et coordonner les équipes et les partenaires associés à la réalisation du/des projet(s) pour apporter une réponse au plus proche du cahier des charges des commanditaires

C3.1 Elaborer des plans d'actions commerciales (cible prospects/clients/usagers à atteindre, prix de vente, circuit de distribution, campagne de communication, argumentaire, actions promotionnelles) permettant d'atteindre les objectifs attendus

C3.2 Définir la stratégie de représentation commerciale pour dynamiser et/ou renforcer sa croissance et son développement

C3.3 Mettre en œuvre la politique de fidélisation et d'animation du portefeuille clients/usagers et gérer leur satisfaction pour contribuer à l'accroissement du chiffre d'affaires, de la qualité, de la rentabilité et limiter les risques

financiers de l'organisation

C3.4 Déterminer un système d'analyse de données et de connaissances clients/usagers (Intelligence artificielle, Big Data et CRM) afin d'optimiser les échanges entre les cibles prospects/clients/usagers et l'organisation et de placer leur satisfaction au cœur d'une démarche d'amélioration continue

C3.5 Mettre en œuvre une politique de veille sur les innovations du marché/secteur d'activités de l'organisation et de ses partenaires afin de proposer de nouvelles solutions/offres techniques adaptées aux demandes des cibles prospects/clients/usagers

C4.1 Identifier les actes nécessitant un contrat et/ou un appel d'offres pour développer l'activité commerciale

C4.2 Identifier les aspects juridiques dans le cadre de la négociation des contrats afin de négocier les termes du contrat avec les clients, les fournisseurs et/ou prestataires sur le territoire national ou à l'international (stratégie distributive ou intégrative) et contrôler la rédaction des contrats et leur conformité à la législation (nationale et internationale) et aux termes négociés afin d'assurer le bon déroulement de la prestation à livrer

C4.3 Maîtriser les effets du contrat sur l'activité de l'organisation et le droit des contrats commerciaux (notamment les conditions de ventes) au niveau national et international pour assurer sa pérennité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un cas réel d'entreprise (1) et d'un cas pratique fictif (2).

(1) Le/la candidat(e) devra réaliser et présenter un plan de conduite de la performance et de développement d'activité pour répondre à une demande réelle d'une entreprise cliente en prenant en compte le cahier des charges du client, ses objectifs et son périmètre

(2) Le/la candidat(e) devra sur la base d'un cas pratique fictif réaliser une analyse portant sur la critique de contrats commerciaux intégrant les contrats des fournisseurs et du client dans un contexte national et/ou international

Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap

RNCP36527BC03 — Pilotage et contrôle des ressources internes et externes de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1 Organiser la production et optimiser les flux en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue et en élaborant les outils de pilotage et de suivi inhérents aux différentes étapes de production/exécution de l'organisation

C1.2 Analyser l'organisation dans ses processus logiques de fonctionnement afin d'évaluer leur efficacité par rapport aux objectifs attendus, puis apporter des mesures correctives pour les conformer

C1.3 Animer le système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont

C1.4 Justifier ces écarts et mettre en œuvre des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions, notamment, sur le plan budgétaire et sur la rentabilité de l'organisation

C1.5 Sur un principe de Lean Management, relever dans les étapes de réalisation les moyens d'optimisation des processus et la livraison des produits/services

C2.1 Mettre en œuvre une politique de symétrie des attentions afin de garantir la satisfaction et la fidélisation des collaborateurs et des clients et concourir à la politique GEPP de l'entreprise

C2.2 Capitaliser sur la mise en œuvre d'un management efficace en communiquant, guidant, motivant, décidant, déléguant, impliquant au sein de son organisation pour faire adhérer les différentes équipes et les acteurs associés au projet de l'entreprise et mettre en œuvre les mesures de fidélisation des collaborateurs

C2.3 Déterminer les sources de motivations de ses collaborateurs, adapter les moyens d'encouragement et de motivation des individus et du collectif (stimulations, « incentives », variables de rémunération, ...) afin de favoriser les conditions de travail au sein de l'organisation

C2.4 Prendre en compte l'individualité des Hommes pour améliorer l'animation de son équipe et structurer les relations entre les services dans le but de créer une cohésion de groupe autour du projet de l'entreprise

C2.5 Prévenir, appréhender et gérer les conflits internes, interpersonnels ou collectifs pour modérer leur impact sur la gestion de l'organisation et le cas échéant appréhender le cadre du CSE et la gestion des représentants du personnel

C2.6 Développer les talents de son équipe afin de garantir son employabilité et les responsabiliser en tant qu'acteurs forts du projet mené par l'organisation

C2.7 Collaborer avec le service des RH pour accompagner le développement de la politique d'inclusion dans l'entreprise et assurer la veille / les remontées nécessaires concernant son périmètre

- C3.1 Mesurer l'impact du numérique sur l'organisation interne et en déduire la conduite du changement en collaboration avec la DSI ou un prestataire extérieur
- C3.2 Prendre en charge la mutation numérique de l'organisation en évaluant sa maturité numérique et celle des collaborateurs pour structurer et accompagner la mise en œuvre des nouvelles procédures organisationnelles
- C3.3 Assurer une veille concurrentielle des pratiques digitales et des perspectives de développement émergentes pour inscrire le développement de ses affaires en cohérence avec la maturité du marché
- C4.1 Déterminer une logique de prospective et piloter des réformes structurelles et/ou organisationnelles, ponctuelles ou suivies, pour engager l'organisation dans une dynamique d'évolution en implémentant les process / outils / nouveaux modes de travail/ modélisations (...) dans une logique d'amélioration continue
- C4.2 Mettre en œuvre une politique d'analyse et d'audit de son organisation, rédiger des comptes rendus d'activité et déterminer les axes d'amélioration pour sa performance générale
- C4.3 Veiller à améliorer l'organisation interne en prenant en compte les problématiques opérationnelles rencontrées/détectées pour assurer les conduites de changement inhérentes à sa structure
- C4.4 Concourir à la politique de gestion des travailleurs en situation de handicap en assurant le contrôle opérationnel des conditions de travail, alertant sur les potentiels mesures correctives à apporter et en restant en veille sur les signaux d'alerte de dégradation de l'état de santé au travail de ses collaborateurs directs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'une étude de cas (1) et d'un dossier d'analyse (2)

(1) Le/la candidat(e) prendra connaissance d'un contexte de travail fictif et devra élaborer le plan de pilotage de l'organisation en veillant au contrôle des moyens à disposition des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs et en inscrivant sa démarche en mode projet.

(2) Le/la candidat(e) rédigera et présentera un dossier d'analyse de son contexte de travail réel, portant sur le management de son organisation et la conformité du volet de l'organisation

Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap

RNCP36527BC04 — Sécurisation des enjeux de pérennisation de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- C1.1 Déterminer / Ajuster le statut juridique de l'entreprise en fonction de son/ses projets de développement et mettre en œuvre les démarches administratives inhérentes à ces changements.
- C1.2 Cartographier les différents risques inhérents à l'activité de l'entreprise pour identifier les différents régimes de responsabilité, de dommage et de réparation et les impacts sur l'organisation, son environnement et les parties prenantes
- C1.3 Identifier les risques engageant la responsabilité du dirigeant, afin d'anticiper les sanctions encourues et mettre en œuvre une démarche de prévention des risques et de médiation pour protéger les intérêts de l'organisation
- C1.4 Analyser et comprendre une documentation juridique, s'appropriier la/les jurisprudences dans le domaine permettant d'accompagner ses équipes dans la prévention/résolution de situations complexes
- C1.5 S'assurer des bonnes pratiques RH menées au sein de l'organisation afin d'éviter les non-conformités juridiques et les pénalités légales
- C2.1 Concourir à la sécurisation du patrimoine immatériel et matériel de l'entreprise pour en assurer la pérennité
- C2.2 Définir une politique de sécurité des accès et des terminaux, les modalités de stockage de données, de sécurisation des données et du patrimoine immatériel
- C2.3 Définir et déployer une stratégie d'intelligence collective dans un objectif commun de croissance et sécurisation de l'entité
- C2.4 Intégrer la dimension juridique sur le stockage et l'utilisation des données personnelles des salariés afin de se conformer aux législations en vigueur (CNIL, RGPD)
- C3.1 Veiller aux usages réglementaires des outils et matériels à disposition de ses collaborateurs au sein de l'entreprise ou dans le cadre du télétravail pour garantir le respect des bonnes pratiques définies par l'entreprise
- C3.2 S'assurer de la conformité avec le RGPD et le droit du web (droit d'image, droit d'auteur, banque de données etc.) pour faire appliquer le cadre légal et réglementaire dans l'organisation
- C3.3 Concourir à faire évoluer le SIRH / le LMS vers un centre de service, support des salariés pour leur développement professionnel et l'optimisation des flux d'information internes
- C4.1 Distinguer les différentes formes de diversités pour comprendre les enjeux et impacts de sa gestion en entreprise et appréhender les risques d'une non-conformité réglementaire

C4.2 Collaborer de façon opérationnelle avec les Ressources Humaines pour déployer une stratégie de gestion de la diversité dans son organisation

C4.3 Adapter sa posture en fonction des Individus et de leurs diversités pour optimiser et favoriser l'intégration et le développement professionnel de chacun dans l'organisation.

C4.4 Déployer la politique RQTH de l'organisation afin d'accompagner de façon efficiente les travailleurs en situation de handicap et maintenir la conformité de la structure dans une dimension prospective

C5.1 Superviser la trésorerie, la comptabilité, le contrôle de gestion (planification, budget, reporting, comptes sociaux et consolidés), pour garantir la fiabilité des éléments comptables et financiers et la pérennisation de l'organisation

C5.2 Procéder à l'inventaire des ressources financières de l'entreprise, construire les ratios financiers de l'organisation, analyser les charges et mettre en œuvre les méthodes de réflexion et d'ajustements

C5.3 Intégrer les cultures forecasts et cash dans son management d'équipe et contrôler les procédures de gestion des impayés, de recouvrement amiable et judiciaire afin de garantir la pérennité des flux de trésorerie

C6.1 Assurer le suivi de la politique de qualité de vie au travail pour garantir le respect de la réglementation / des procédures de sécurité, de qualité, des normes environnementales

C6.2 Veiller à la sécurité des biens et des personnes afin de s'assurer de la bonne mise en pratique des démarches qualité de l'organisation et maintenir sa politique de QHSE

C6.3 Assurer une veille permanente autour des pratiques de normalisation, labellisation, certification pour contribuer au principe d'amélioration continue et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour rester aux attendus du secteur d'activité

C6.4 Identifier les évolutions nécessaires en matière de politique RSE pour appréhender de manière pragmatique les problématiques et les modalités pertinentes adaptées à son secteur d'activité

C6.5 Impliquer les différents acteurs de l'entreprise dans la politique de développement durable et de gestion des risques pour proposer des plans d'actions répondant aux exigences des parties prenantes dans un environnement évolutif

C6.6 Suivre, contrôler et interpréter les indicateurs spécifiques de performance environnementale, sociale, sociétale de l'entreprise en vue d'établir des comptes rendus de suivi et rapports éventuels de responsabilité sociale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un dossier d'analyse sur la base d'un cas fictif (1) et d'un dossier d'analyse sur la base d'un cas réel

(1) Le/la candidat(e) rédigera et présentera un dossier d'analyse, à partir d'un cas fictif d'entreprise, portant sur les risques encourus par son organisation d'un point de vue juridique, financier et de sécurisation des données

(2) Le/la candidat(e) rédigera et présentera, à partir d'un contexte de travail réel, une proposition de stratégie de gestion de la diversité et d'encadrement des démarches qualité et RSE

Pour les stagiaires en situation de handicap, l'évaluation est aménagée ainsi que les moyens permettant de la réaliser, selon le handicap du/de la stagiaire. Ces mesures sont identifiées en amont de la formation par le/la Référent(e) handicap

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager en stratégie et développement d'affaires peut exercer dans tous secteurs d'activités.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Business development manager,
- Ingénieur d'affaires,
- Chef de projet,
- Consultant,
- Directeur/Responsable Business Unit,
- Dirigeant entrepreneur

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)	Élevée (4/5) 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)	2 776 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R2X80 — Attachés commerciaux · tension 4/5 (Élevée) R4X91 — Technico-commerciaux · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	45 608
Jugés difficiles à recruter	37 %
Emplois saisonniers	3 %
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 R2X80 — Attachés commerciaux R4X91 — Technico-commerciaux

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titre de Niveau 6 ou équivalent quelle que soit la filière suivie ou au moins deux années d'expérience professionnelle (Avis de la Commission Pédagogique) dans des responsabilités managériales.

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

Un membre de la direction de l'école (sans droit de vote)

Trois professionnels en activité, indépendants de l'organisme de formation

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le responsable VAE (sans droit de vote)

Deux professionnels en activité, indépendants de l'organisme de formation

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	9 842 €
Selon la branche	6 500 € – 9 842 €
Prise en charge	Branches concernées
9 842 €	Valeur par défaut · 192 branches
8 000 €	CPNE chimie, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNEFP des industries électriques et gazières
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération, CPNEFP du négoce des matériaux de construction

8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
9 696 €	CNPE des sociétés financières
9 090 €	CPNE Travail Temporaire
9 000 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme
8 879 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 700 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 500 €	CPNEF de l'audiovisuel
8 118 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 400 €	CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	01/06/2022
Durée de l'enregistrement	1 an
Date d'échéance de l'enregistrement	01/06/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	15	0	77 %	—
2019	15	0	85 %	80 %
2018	7	0	100 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP15053

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36527/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	1

Organismes formateurs	2
Régions couvertes	1
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 09/2025 à 09/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).