

# Diplôme Manager d'Affaires Internationales et de Projets Innovants

RNCP36565 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                                         |
|-------------------------|-----------------------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                                |
| Sigle                   | DipViGrM — Diplôme visé grade de master |
| Code(s) NSF             | 313, 310                                |
| Formacode(s)            | 32005, 32023, 32015                     |
| Code(s) ROME            | M1205, M1301, M1402, M1302, M1707       |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement de droit                 |
| Date d'échéance         | 31/08/2025                              |

## Certificateur(s)

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

SKEMA BUSINESS SCHOOL · SIRET : 78370584100022

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les changements profonds, au niveau économique, politique, sanitaire, climatique, technologique qui caractérisent le monde d'aujourd'hui constituent une 'nouvelle donne' pour les entreprises. Leurs dirigeants doivent renouveler leurs stratégies, transformer leurs opérations et la chaîne de valeur, repenser l'organisation et réaliser la montée en gamme de leurs compétences et celles de leurs équipes. Cette certification s'adresse à des managers et des décideurs souhaitant accroître leurs compétences en matière de stratégie et de conduite de la transformation dans un environnement international complexe.

### ACTIVITÉS VISÉES

1. Définition et déclinaison de la stratégie de création de valeur et du plan de développement d'une structure sur une région, un territoire.

- Définition de la chaîne de valeur en intégrant les contraintes environnementales et sociales
- Élaboration du plan de développement dans le respect de l'application des règles et des normes liées à la gestion d'une organisation,
- Supervision de l'environnement juridique et prise en compte des normes et réglementation spécifiques à chaque territoire (en France et à l'international)
- Détection des signaux faibles
- Identification des contraintes, ressources et leviers de développement spécifiques à chaque territoire
- Élaboration des indicateurs de suivi et de pilotage adaptés à chaque territoire
- Proposition d'actions correctives si nécessaire.
- Présentation d'un plan de développement stratégique argumenté.

2- Identification et développement de nouvelles sources de création de valeur permettant de bâtir des avantages concurrentiels durables

- Identification de besoins ou insatisfactions
- Etude de la faisabilité du projet et élaborations de solutions, de propositions techniques, technologiques
- Élaboration du modèle économique
- Conception des indicateurs de succès
- Suivi des indicateurs

- Mise en oeuvre des actions correctives

### 3- Organisation et mise en oeuvre de la transformation des processus et de la création de valeur de l'organisation

- Pilotage du projet de transformation et de création de valeur
- Organisation et répartition des ressources techniques, humaines et financières
- Conception et mise en oeuvre de process et d'outils de pilotage de la performance de l'organisation ou des directions opérationnelles
- Définition et mise en place des procédures de gestion administrative et financière et suivi de la comptabilité
- Définition d'une politique marketing et déclinaison des orientations commerciales
- Élaboration des indicateurs de suivi
- Mise en oeuvre des solutions numériques nécessaires à la transformation

### 4- Management des équipes et affirmation du leadership pour faire face à un environnement Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu (VUCA)

- Fédération et pilotage des équipes dans un projet ou contexte de transformation
- Management des équipes et adoption d'une démarche innovante dans les pratiques managériales, organisation du travail en équipe et/ou en mode projet pour ses collaborateurs
- Promotion des diversités culturelles et des pratiques inclusives
- Développement de la réflexivité des collaborateurs et des équipes.
- Élaboration et suivi d'indicateurs des parties prenantes.
- Gestion des écarts et mise en oeuvre des actions correctives
- Respect des principes d'éthique, de déontologie et des responsabilité sociétale et environnementale

## COMPÉTENCES ATTESTÉES

### Compétences transversales

- Identifier et évaluer les enjeux technologiques et numériques des entreprises dans l'objectif d'en soutenir la compétitivité en choisissant des stratégies numériques appropriées
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine
- Evaluer la pertinence, la complexité, les questions éthiques et les limites des technologies pour le développement organisationnel et stratégique de l'entreprise
- Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine de travail ou d'études, comme base d'une pensée originale
- Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ou à l'interface de plusieurs domaines
- Résoudre des problèmes pour développer de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines
- Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux
- Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation
- Collaborer avec des partenaires scientifiques, institutionnels et industriels pour s'approprier de nouveaux savoirs et compétences afin de résoudre des problèmes stratégiques et organisationnels complexes
- Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation
- Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère
- Appréhender le contexte global, local et les enjeux interculturels pour communiquer dans l'exercice de ses activités professionnelles
- Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles
- Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe
- Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en oeuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif
- Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité

- Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale
- Elaborer et promouvoir une doctrine, des méthodes, des pratiques pour concevoir et animer des projets de transformation transversaux / complexes au sein de l'organisation et de son écosystème

#### Compétences spécifiques

- Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou de son éco-système et anticiper les transformations et innovations possibles pouvant avoir un impact sur la stratégie d'entreprise
- Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique, fixer des objectifs et donner du sens en mettant en oeuvre une démarche de diagnostic stratégique, en construisant un plan stratégique adapté à sa structure et en identifiant et analysant les problématiques de gestion spécifiques et/ou liées à un contexte
- Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique afin de développer un réseau (interne et externe) propice au développement stratégique de l'entreprise
- Développer et mobiliser sa créativité pour mettre en oeuvre des dispositifs d'innovation exploratoire au service de stratégies durables et éthiques
- Développer des politiques et pratiques propices au dynamisme de l'entreprise en concevant des solutions pour résoudre les problématiques, en déployant des outils d'aide à la décision et en étant en capacité d'identifier et d'interpréter les indicateurs de performance dans les différents domaines de la gestion
- Appliquer et mettre en oeuvre des politiques et pratiques de management et les outils et concepts les plus récents dans le domaine du management en général
- Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion et de pilotage de projet en étant capable d'établir et d'analyser les principaux documents de synthèse et en contrôlant les outils d'analyse et de prise de décision
- Auditer, évaluer et analyser les risques associés en intégrant le management des systèmes d'informations dans tous les domaines de gestion de l'organisation et/ou de l'organisation en interaction avec son environnement
- Appliquer et respecter des règles du droit des contrats, du droit du travail ainsi que les règles fiscales
- Développer des process, des démarches Qualité et innovation, etc. en vue d'améliorer les processus
- Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership
- Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires
- Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles
- Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
- Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)

## Blocs de compétences

### **RNCP36565BC01 — Evaluer les enjeux technologiques de l'entreprise pour pérenniser la compétitivité des activités et concevoir des stratégies de déploiement des outils numériques**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et évaluer les enjeux technologiques et numériques des entreprises dans l'objectif d'en soutenir la compétitivité en choisissant des stratégies numériques appropriées

Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine

Evaluer la pertinence, la complexité, les questions éthiques et les limites des technologies pour le développement organisationnel et stratégique de l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

### **RNCP36565BC02 — Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés en collaboration avec les partenaires de l'écosystème.**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser des savoirs hautement spécialisés, dont certains sont à l'avantgarde du savoir dans un domaine de travail

ou d'études, comme base d'une pensée originale

Développer une conscience critique des savoirs dans un domaine et/ ou à l'interface de plusieurs domaines

Résoudre des problèmes pour développer

de nouveaux savoirs et de nouvelles procédures et intégrer les savoirs de différents domaines

Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux

Conduire une analyse réflexive et distanciée prenant en compte les enjeux, les problématiques et la complexité d'une demande ou d'une situation afin de proposer des solutions adaptées et/ou innovantes en respect des évolutions de la réglementation

Collaborer avec des partenaires scientifiques, institutionnels et industriels pour s'approprier de nouveaux savoirs et compétences afin de résoudre des problèmes stratégiques et organisationnels complexes

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Essais et rapports, exercice d'apprentissage des outils et des méthodes

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

### **RNCP36565BC03 — Appréhender les spécificités des métiers et le contexte (inter)culturel pour communiquer et co-construire avec les parties prenantes**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier, sélectionner et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet et synthétiser ces données en vue de leur exploitation

Communiquer à des fins de formation ou de transfert de connaissances, par oral et par écrit, en français et dans au moins une langue étrangère

Appréhender le contexte global, local et les enjeux interculturels pour communiquer dans l'exercice de ses activités professionnelles

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

### **RNCP36565BC04 — Elaborer et animer un processus de transformation des activités et des pratiques de l'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer des contextes professionnels ou d'études complexes, imprévisibles et qui nécessitent des approches stratégiques nouvelles

Prendre des responsabilités pour contribuer aux savoirs et aux pratiques professionnelles et/ou pour réviser la performance stratégique d'une équipe

Conduire un projet (conception, pilotage, coordination d'équipe, mise en oeuvre et gestion, évaluation, diffusion) pouvant mobiliser des compétences pluridisciplinaires dans un cadre collaboratif

Analyser ses actions en situation professionnelle, s'autoévaluer pour améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité

Respecter les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale

Elaborer et promouvoir une doctrine, des méthodes, des pratiques pour concevoir et animer des projets de transformation transversaux / complexes au sein de l'organisation et de son écosystème

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Essais ou rapports, exercice d'apprentissage des outils et méthodes

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement

et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

### **RNCP36565BC05 — Elaborer et partager une vision stratégique en management et administration des entreprises et créer des opportunités de création de valeur**

#### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Faire de la veille sur les évolutions de son environnement ou de son éco-système et anticiper les transformations et innovations possibles pouvant avoir un impact sur la stratégie d'entreprise

Piloter ou co-piloter la construction d'une vision stratégique, fixer des objectifs et donner du sens en mettant en oeuvre une démarche de diagnostic stratégique, en construisant un plan stratégique adapté à sa structure et en identifiant et analysant les problématiques de gestion spécifiques et/ou liées à un contexte

Fédérer et animer les acteurs internes et externes (gouvernance) dans un souci d'éthique afin de développer un réseau (interne et externe) propice au développement stratégique de l'entreprise

Développer et mobiliser sa créativité pour mettre en oeuvre des dispositifs d'innovation exploratoire au service de stratégies durables et éthiques

#### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Essais ou rapports, exercice d'apprentissage des outils et méthodes

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

### **RNCP36565BC06 — Concevoir et/ou piloter des solutions de gestion en management et administration des entreprises**

#### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Développer des politiques et pratiques propices au dynamisme de l'entreprise en concevant des solutions pour résoudre les problématiques, en déployant des outils d'aide à la décision et en étant en capacité d'identifier et d'interpréter les indicateurs de performance dans les différents domaines de la gestion

Appliquer et mettre en oeuvre des politiques et pratiques de management et les outils et concepts les plus récents dans le domaine du management en général

#### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'étudiant définit individuellement ou en groupe projet un projet de transformation (de l'organisation, de la chaîne de valeur, etc...) en définissant une ingénierie et les modalités d'accompagnement et de pilotage mettant à profit les différentes approches et techniques au-delà des modèles normatifs.

### **RNCP36565BC07 — Mesurer et contrôler via des outils et méthodes de gestion en management et administration des entreprises**

#### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Contrôler et mesurer la pertinence et la performance des outils de gestion et de pilotage de projet en étant capable d'établir et d'analyser les principaux documents de synthèse et en contrôlant les outils d'analyse et de prise de décision

Auditer, évaluer et analyser les risques associés en intégrant le management des systèmes d'informations dans tous les domaines de gestion de l'organisation et/ou de l'organisation en interaction avec son environnement

#### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'étudiant définit individuellement ou en groupe projet un projet de transformation (de l'organisation, de la chaîne de valeur, etc...) en définissant une ingénierie et les modalités d'accompagnement et de pilotage mettant à profit les différentes approches et techniques au-delà des modèles normatifs.

## **RNCP36565BC08 — Anticiper les évolutions et mettre en oeuvre les normes de qualité et de gouvernance**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Appliquer et respecter des règles du droit des contrats, du droit du travail ainsi que les règles fiscales  
Développer des process, des démarches qualité et innovation, etc. en vue d'améliorer les processus  
Promouvoir de nouvelles approches de gouvernance pour appréhender l'impact des activités de l'entreprise et les questions sociétales (RSE / ESG, diversité, droits humains, équité...)

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

## **RNCP36565BC09 — S'appuyer sur la culture de l'organisation pour fédérer les acteurs et accompagner les transformations**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Animer et fédérer des collectifs, développer son relationnel et son leadership  
Conseiller et négocier avec ses équipes et ses partenaires d'affaires  
Gérer l'organisation du travail et les transformations possibles  
Documenter et façonner la culture pour créer un environnement favorable au développement organisationnel et aux orientations stratégiques de l'entreprise

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Rédaction de notes issues de l'environnement professionnel de l'apprenant (vision de son environnement, note stratégique sur les options de développement, perspectives de développement organisationnel, etc...) et d'articles pour démontrer son thought

leadership et sa capacité à expliciter une vision et susciter l'adhésion. L'évaluation est effectuée par le responsable de l'enseignement du bloc de compétences évalué.

Réalisation d'exercices et de mises en situation sur la mise en oeuvre du leadership évalué par le responsable de l'enseignement du bloc de compétences.

## **RNCP36565BC10 — Accompagner les comportements et postures au travail**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Piloter son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management  
Développer les compétences comportementales et métiers (les siennes ou celles de ses équipes)

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratiques : à partir de cas (études de cas, entreprise d'un des apprenants, entreprise visitée durant une semaine résidentielle, etc...), l'apprenant définit individuellement ou en groupe projet une stratégie en utilisant les modèles, méthodologies, concepts et outils dans chaque étape de la réflexion (analyse de l'écosystème et de l'environnement et questionnement, formulation des orientations, explicitation de plans d'actions et feuilles de route, etc...).

Mémoire Capstone : (I) mobiliser la recherche pour approfondir ses connaissances et étudier la question de recherche (II) décliner les compétences acquises dans le cadre de l'élaboration de son projet professionnel

## **Secteur d'activité et type d'emploi**

### **SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Tous secteurs

### **TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES**

- Direction générale (directeur d'entreprise, directeur d'entité, directeur de filiale, entrepreneur ...)
- Direction opérationnelle (directeur de programme ou de projet, directeur développement, directeur financier, directeur marketing, directeur des ressources humaines, directeur des opérations, ...)
- Manager d'un centre de profit ou de service.

## 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)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Facteurs principaux                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Salaire médian (mensuel)            | 2 740 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Familles professionnelles (FAP)     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée)<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)        |
| Projets de recrutement (BMO 2026)   | 51 747                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Jugés difficiles à recruter         | 28 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Emplois saisonniers                 | 9 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Familles professionnelles (FAP)     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)<br>L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés<br>L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique |

## Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS  
Formation continue, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE  
Le jury est nommé par le Recteur. Il se compose d'un président (enseignant –chercheur), d'un vice-président qui supplée le président en cas d'empêchement, du directeur du programme, d'au moins 2 membres du corps professoral.

COMPOSITION DU JURY — VAE  
Le jury est composé de 2 membres de l'établissement, le responsable de la certification et le directeur de SKEMA Business School ou son représentant dûment habilité, et de 2 professionnels exerçant une activité en lien avec la certification.

## Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2025

## Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35690

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41055

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.skema-bs.fr/programmes/executive-mba>

**Fiche officielle (France Compétences)**

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36565/>

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 32                |
| Parcours menés à terme | 23                |
| Taux d'achèvement      | 72 %              |
| Période                | 09/2022 – 06/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés     | 32                |
| Montant total engagé     | 99 905 €          |
| Coût moyen par dossier   | 3 122 €           |
| Durée moyenne            | 598 h             |
| Période                  | 05/2022 – 08/2025 |
| France compétences       | 83 %              |
| France Travail           | 15 %              |
| Reste à charge titulaire | 2 %               |

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