

Diplôme du programme grande école (PGE)

RNCP36669 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	313, 310, 312
Formacode(s)	34254, 32006, 32145, 34024, 32652
Code(s) ROME	M1205, M1301, M1402, M1302, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2026

Certificateur(s)

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

PSB PARIS SCHOOL OF BUSINESS · SIRET : 75253547600200

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La finalité de ce programme demeure de certifier des managers créatifs, agiles, engagés, reconnus pour leurs compétences pratiques et capables de contribuer à la compétitivité des entreprises et de les accompagner dans les profondes transformations que traverse une économie mondialisée et confrontée aux enjeux de la durabilité et de l'inclusivité.

L'objectif de la certification est de conduire à la maîtrise d'un socle de compétences fondamentales en gestion, complété par un travail de recherche. Le titulaire de la certification est capable d'exercer des fonctions d'encadrement dans tous les métiers liés à la gestion d'entreprise, dans tous les secteurs d'activités économiques et au sein d'entreprises de toutes tailles.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités exercées dépendent pour partie du domaine fonctionnel choisi par le titulaire. Cependant, les compétences validées permettent à tous les titulaires d'exercer les activités suivantes (compétences transversales) :

BLOC 1 : Concevoir la stratégie d'une direction et/ou d'une organisation

- Elaboration d'un système de veille
- Réalisation d'un diagnostic stratégique
- Déploiement de plans d'actions

Bloc 2 : Planifier, optimiser, gérer le budget et la coordination des aspects financiers d'une direction et/ou d'une organisation

- Evaluation financière et comptable d'un service
- Elaboration du budget prévisionnel
- Pilotage de la performance de l'organisation

Bloc 3 : Manager un projet de transformation et/ou d'innovation dans un contexte national et/ou international

- Conception d'un projet de transformation ou d'innovation
- Définition du projet sous forme d'un cahier des charges
- Evaluation du projet
- Pilotage de l'accompagnement au changement

Bloc 4 : Manager des hommes et des équipes

- Accompagnement et développement des individus, des équipes au sein d'une entreprise ou organisation

Les titulaires de la certification sont également amenés à exercer des activités selon l'option choisie comme suit (compétences disciplinaires/métiers) :

Option A : Mettre en œuvre une politique d'expertise financière/de traitement global des risques financiers au sein d'une entreprise internationale

- Fiabilisation de l'information comptable et financière de l'entreprise par une démarche de contrôle et d'audit

Option B : Mettre en œuvre une politique de gestion de patrimoine

- Mise en œuvre d'une stratégie patrimoniale et d'investissement

Option C : Mettre en place une stratégie de développement business en France ou à l'international (entrepreneuriat)

- Identification des opportunités de développement d'une organisation ou entreprise

Option D : Piloter un audit de performance d'une organisation/d'une structure

- Réalisation d'un diagnostic stratégique et d'un audit de performance d'une entreprise/organisation
- Élaboration de recommandations stratégiques d'optimisation de la performance de l'entreprise/organisation

Option E : Mettre en place une stratégie de gestion des ressources humaines

- Gestion administrative du personnel d'une organisation
 - Mise en œuvre d'une stratégie de gestion RH
- Option F : Manager de la data orientée business intelligence (stratégie, webmarketing et sales)

- Développement de la relation client grâce à la data science et les marketing analytics
- Définition d'une stratégie webmarketing

Option G : Gestion d'une chaîne logistique (Supply Chain)

- Audit et management de la fonction logistique d'une organisation

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable de (compétences transversales) :

- Concevoir la stratégie d'une direction et/ou d'une organisation
- Planifier, optimiser, gérer le budget et la coordination des aspects financiers d'une direction et/ou d'une organisation
- Manager un projet de transformation et/ou d'innovation dans un contexte national et/ou international
- Manager des hommes et des équipes

Selon l'option choisie il est également capable de (compétences disciplinaires/métiers) :

- Mettre en œuvre une politique d'expertise financière/de traitement global des risques financiers au sein d'une entreprise internationale
- Mettre en œuvre une politique de gestion de patrimoine
- Mettre en place une stratégie de développement business en France ou à l'international (entrepreneuriat)
- Piloter un audit de performance d'une organisation/d'une structure
- Mettre en place une stratégie de gestion des ressources humaines
- Manager de la data orientée business intelligence (stratégie, webmarketing et sales)
- Gestion d'une chaîne logistique (Supply Chain)

Blocs de compétences

RNCP36669BC01 — Concevoir la stratégie d'une direction et/ou d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C1.1 Elaborer un dispositif de veille scientifique, technique, technologique, réglementaire (juridique et fiscale), sectorielle et concurrentielle en :

- définissant les objectifs de veille,
- mobilisant des méthodologies de recherche, traitement et exploitation de données (études quantitatives et/ou qualitatives),
- évaluant la fiabilité du protocole,

afin de répondre aux enjeux de l'organisation et de s'adapter aux évolutions spécifiques liées à un contexte économique international et technologique.

C1.2 Réaliser un diagnostic stratégique d'une organisation en analysant son environnement macro-économique à l'aide d'études de marché, son portefeuille produit et ses opportunités de développement de manière à identifier les forces et les faiblesses de l'organisation et les opportunités et menaces sur son/ses marchés.

C1.3 Elaborer une politique de produit en définissant les caractéristiques du produit, la politique de gamme, le choix des marques de manière à favoriser la compétitivité et de se démarquer de la concurrence.

C1.4 Définir la stratégie d'optimisation fiscale d'une direction et/ou d'une organisation à partir des opportunités

préalablement définies, en s'appuyant sur le diagnostic opérationnel tout en respectant des directives légales du droit français de manière à la présenter à la direction générale.

C1.5 Piloter les outils de suivi et mesure de l'efficacité de la stratégie de développement d'une entreprise ou organisation, ainsi que les indicateurs de performances associés, à partir des objectifs stratégiques préalablement définis, de manière à évaluer l'impact des décisions stratégiques et opérationnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche:

Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une/plusieurs direction (s) ou entreprise(s), le candidat doit :

- proposer une analyse réflexive de sa méthodologie de travail et de son dispositif de veille en lien avec la problématique
- présenter et analyser l'état de l'art portant sur les aspects techniques et/ou réglementaires de la problématique.

Etude de cas:

Dans le cadre d'une étude comparative le candidat doit élaborer un dispositif de veille et présenter un tableau de veille

Etude de cas :

Sur la base d'une étude de cas portant sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit sélectionner et présenter tous les éléments d'analyse nécessaires et réaliser un diagnostic stratégique.

Etude de cas :

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur une entreprise réelle ou fictive le candidat doit proposer une stratégie de merchandising.

Etude de cas :

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur une organisation ou une direction réelle ou fictive, le candidat doit proposer une stratégie de développement à partir des axes d'optimisation fiscale et opportunités de développement préalablement déterminés.

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'une situation réelle ou fictive de pilotage des indicateurs de performance d'une entreprise ou d'une organisation, le candidat doit définir les outils de suivi et de mesure d'efficacité et produire des tableaux de bord.

RNCP36669BC02 — Planifier, optimiser, gérer le budget et la coordination des aspects financiers d'une direction et/ou d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C2.1 Analyser la structure financière, fiscale et comptable d'un service ou d'une direction en :

- se basant sur sa rentabilité passée et prévisionnelle
- en identifiant des sources de marge additionnelle et les risques

de manière à élaborer des préconisations visant à l'optimisation de ses performances économiques.

C2.2 Élaborer le budget prévisionnel d'exploitation comprenant les prévisions de chiffre d'affaires (objectifs commerciaux) et les coûts (charges fixes, variables, prestations, coût cachés...) d'un produit ou d'un service sur un marché français et/ou étranger de manière à défendre un budget de fonctionnement auprès du commanditaire

C2.3 Piloter la création de valeur (performance, risque...) de l'organisation en collaboration avec la(les) direction(s) financière(s) de l'organisation :

- au travers de réunion de gestion
- en identifiant et corrigeant les éventuels écarts

de manière à identifier les risques associés en conformité avec la stratégie de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'une situation réelle ou fictive d'analyse globale d'une organisation ou entreprise, le candidat doit :

- évaluer la performance commerciale en analysant les P&L
- évaluer la rentabilité de la société en fonction des investissements
- évaluer l'impact de la stratégie de développement de l'organisation en s'appuyant sur une analyse des documents financiers et comptables
- présenter une cartographie des risques financiers

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'une situation réelle ou fictive

d'une organisation ou entreprise, le candidat doit élaborer un budget prévisionnel d'exploitation en se basant sur une analyse de la performance préalablement réalisée.

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'une situation réelle ou fictive d'une organisation ou entreprise, le candidat doit procéder à une analyse comparative des risques et de la performance de l'organisation (du P&L et d'un atterrissage prévisionnel et émet des préconisations.

RNCP36669BC03 — Manager un projet de transformation et/ou d'innovation dans un contexte national et/ou international

LISTE DE COMPÉTENCES

C3.1 Concevoir un projet de transformation et/ou d'innovation à l'échelle d'une organisation :

- sur la base d'une étude d'opportunité évaluant le retour sur investissement,
- en mobilisant des outils d'idéation ainsi que des logiciels de gestion de projet

afin de soutenir les objectifs stratégiques préalablement définis en collaboration avec la direction générale / le commanditaire.

C3.2 Piloter le déploiement d'un projet de transformation et/ou d'innovation sur le territoire national et/ou à l'international au travers de la planification des principaux livrables, grâce à l'évaluation des besoins en ressources humaines, matérielles et financières, afin de soutenir les objectifs stratégiques de développement de la direction générale/de l'organisation.

C3.3 Identifier et sélectionner des partenaires (prestataires, fournisseurs, experts...) sur la base d'une grille de critères spécifiques de manière à mettre en œuvre un projet de transformation et/ou d'innovation à l'échelle d'une entreprise ou organisation.

C3.4 Evaluer un projet de transformation et/ou d'innovation sur la base d'indicateurs de suivi et de performance, ainsi que sur les résultats des enquêtes qualitatives et quantitatives auprès des clients internes/externes afin de rédiger un rapport de clôture du projet.

C3.5 Piloter l'accompagnement au changement et l'innovation au sein d'une entreprise ou organisation dans le respect de la réglementation et du droit du travail en mobilisant des outils et méthodes adaptés à la singularité des personnes et des situations de manière à permettre l'acculturation des collaborateurs et la gestion des résistances.

C3.6 Piloter une démarche qualité en mobilisant les théories de la tétranormalisation et les méthodologies de management de la qualité afin d'assurer la réussite du projet et la capitalisation des enseignements pour les projets futurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle :

Dans le cadre d'une problématique réelle ou fictive d'une entreprise ou organisation, le candidat devra proposer un projet de transformation et/ou d'innovation

Mise en situation professionnelle :

Dans le cadre d'une problématique rencontrée par une entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat doit présenter :

- la méthodologie de gestion de projet utilisée et outils associés
- un rétroplanning,
- les différents jalons de déploiement et livrables associés.

Etude de cas :

À partir d'un cas pratique rencontré par une entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat doit présenter une cartographie des prestataires et/ou fournisseurs susceptibles d'intervenir sur tout ou une partie du projet de transformation et/ou d'innovation. Il doit expliciter leur secteur d'intervention.

Etude de cas :

Sur la base d'un cas pratique rencontré au sein d'une entreprise ou d'une organisation, le candidat doit suivre l'évolution du projet de transformation / d'innovation en sélectionnant les indicateurs de suivi appropriés.

Etude de cas :

À partir d'un cas réel ou fictif rencontré dans une entreprise ou une organisation, le candidat doit rédiger une note/un rapport intégrant les préconisations en matière d'acculturation et d'accompagnement au changement.

Etude de cas :

Sur la base d'un cas réel ou fictif rencontré au sein d'une entreprise ou organisation, le candidat propose et met en œuvre une démarche de management de la qualité et d'amélioration continue.

RNCP36669BC04 — Manager des hommes et des équipes

LISTE DE COMPÉTENCES

C4.1 Réaliser un audit organisationnel et/ou de gouvernance d'une entreprise ou organisation en se basant sur une étude de sa structure fonctionnelle, son système d'information, le droit social des entreprises et le RGPD afin d'évaluer les risques pouvant menacer le fonctionnement du service ou de l'organisation.

C4.2 Evaluer l'adéquation entre les compétences des collaborateurs du service et le besoin en compétences nécessaires au soutien des orientations stratégiques de manière à concevoir un plan de développement de compétences dans le respect de la réglementation et du droit des collaborateurs.

C4.3 Piloter et accompagner la performance des individus et des équipes en :

- accompagnant les collaborateurs dans la définition et la réalisation de leurs objectifs individuels et collectifs,
- réalisant des actions de sensibilisation et/ou formation,
- organisant des réunions d'équipe rappelant les actions, les objectifs et les moyens nécessaires, pour résoudre les problèmes, les conflits éventuels et optimiser l'organisation d'une équipe.

C4.4 Fédérer et animer les acteurs internes et externes en termes de gouvernance, dans un souci d'éthique et de respect du droit du travail en participant à la compréhension des enjeux stratégiques par les différentes parties intéressées (unités opérationnelles, directions, prestataires...) afin de soutenir la performance de l'entreprise.

C4.5 Réaliser une analyse réflexive de sa pratique professionnelle en analysant des situations complexes dans le respect des principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale en vue de s'autoévaluer et améliorer sa pratique professionnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :

Dans le cadre d'un cas rencontré dans une entreprise ou organisation réelle ou fictive, il est proposé au candidat de réaliser un audit organisationnel portant sur un périmètre défini.

Etude de cas :

Sur la base d'un cas réel ou fictif, le candidat doit proposer un plan de développement des compétences autour d'un enjeu stratégique des RH (recrutement, rémunération, évaluation, formation, gestion de carrière et de la diversité).

Etude de cas :

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit déterminer les objectifs individuels de collaborateurs et les actions de formation nécessaires pour répondre à la stratégie de développement d'une entreprise.

Il propose une recommandation dans le cadre d'une résolution de conflit.

Mise en situation professionnelle :

Dans le cadre d'un projet en équipe portant sur une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit choisir les outils de gouvernance pour fédérer les différents acteurs.

Il détermine les différents types et styles de management.

Etude de cas :

À partir d'un cas portant une entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat devra proposer des pistes d'analyse réflexive de pratique professionnelle par l'analyse des enjeux du recrutement, de la rémunération, de l'évaluation et de la gestion de la diversité.

RNCP36669BC05 — Option A : Mettre en œuvre une politique d'expertise financière/de traitement global des risques financiers au sein d'une entreprise internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

C5A.1 Piloter un audit financier d'un portefeuille financier, d'un portefeuille produit et/ou d'une entreprise en identifiant les modalités d'organisation et de fonctionnement des activités dont les activités comptables et financières au travers de l'analyse des processus en œuvre afin d'établir une recommandation portant sur un investissement.

C5A.2 Elaborer le plan stratégique de management global des risques financiers en collectant les données nécessaires à l'identification et l'évaluation des risques afin de mettre en place les indicateurs de suivi et d'atteinte d'objectifs en phase avec la stratégie de l'entreprise.

C5A.3 Mettre en place des modalités de reporting comptables et financiers permettant de faciliter le contrôle des informations transmises conformément aux obligations légales et aux besoins en informations de la direction en vue de défendre une décision en termes de stratégie financière auprès d'un commanditaire (comex, direction générale).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'un ensemble de documents comptables (liasse fiscale), juridiques (liasse sociale) et organisationnels (flux de production, flux d'information...), identifier les anomalies dans le fonctionnement du système comptable, juridique et organisationnel, leurs causes et conséquences puis proposer des solutions pour rectifier les dysfonctionnements.

Etude de cas :

Sur la base d'un cas fictif ou réel, le candidat doit identifier les indicateurs de risques financiers à utiliser et évaluer le risque de l'organisation.

Mise en situation professionnelle :

Sur la base d'un ensemble de données d'une entreprise réelle ou fictive, le candidat sélectionne et traite les données les plus pertinentes dans un tableau de bord afin de les exploiter pour le pilotage stratégique de l'organisation.

RNCP36669BC06 — Option B : Mettre en œuvre une politique de gestion de patrimoine

LISTE DE COMPÉTENCES

C5B.1 Définir une stratégie patrimoniale et d'investissement sur la base du profil rendement/risque du client, de sa capacité d'investissement, des supports disponibles sur le marché et du contexte juridique et réglementaire en :

- identifiant des différentes options d'investissement à court, moyen et long terme
- choisissant des techniques d'optimisation de la rentabilité des investissements en fonction du client et ou prospect et en fonction des risques
- analysant les différentes modalités d'assurance

afin d'évaluer de l'opportunité de la gestion et de la cession de certains actifs et formaliser des recommandations stratégiques.

C5B.2 Accompagner le client dans les processus juridiques et administratifs permettant la mise en œuvre de la stratégie patrimoniale et d'investissement en respectant les règles fiscales et l'ensemble des étapes d'achat, vente, gestion d'un bien immobilier en vue de préparer tous les éléments permettant au client de souscrire un produit d'investissement.

C5B.3 Gérer un portefeuille d'actifs financiers, dans le cadre d'un mandat de gestion, en définissant les critères et les conditions d'achat et de vente des titres financiers en réalisant une analyse de la dynamique des marchés financiers pour justifier une décision d'achat et de vente en fonction des caractéristiques et de la capacité d'investissement du client.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :

À partir d'un cas réel ou fictif, le candidat doit analyser un ensemble d'informations concernant le patrimoine, le profil rendement/risque et les objectifs d'un client particulier ou d'un professionnel, ou présentant la situation personnelle et professionnelle d'un client.

Puis, il doit élaborer des recommandations stratégiques de gestion de patrimoine.

Etude de cas :

À partir d'un cas réel ou fictif, le candidat devra définir une stratégie d'investissement direct ou indirect dans l'immobilier et accompagner à l'élaboration de l'ensemble de la documentation nécessaire.

Etude de cas :

À partir d'un cas réel ou fictif (gestion d'un portefeuille d'actif financiers), le candidat devra prendre des décisions d'achat et de vente d'actifs selon les évolutions des marchés, la performance du portefeuille et le profil du client.

RNCP36669BC07 — Option C : Mettre en place une stratégie de développement business en France ou à l'international (entrepreneuriat)

LISTE DE COMPÉTENCES

Identification des opportunités de développement d'une organisation ou entreprise

C5C.1 Cartographier les besoins, les habitudes de consommation de la cible, en supervisant les modalités de mise en œuvre des différentes actions de prospection afin d'identifier les opportunités de développement de l'activité d'une organisation ou entreprise en France et/ou à l'international.

C5C.2 Elaborer un business model intégrant les prévisions de chiffre d'affaires (objectifs commerciaux) et les coûts d'implantation d'un produit ou d'un service sur un marché étranger (budget prévisionnel d'investissements), s'appuyant sur une analyse de trésorerie et ses écarts ainsi que sur les choix d'investissements pour assurer le développement et la pérennité de l'organisation.

C5C.3 Elaborer et défendre un plan commercial face à des décideurs reposant sur une proposition de valeur, détaillant l'atteinte des objectifs initiaux et des retombées économiques, la qualité des prestations des sous-traitants

et partenaires, le respect du calendrier et du budget prévisionnel permettant de mobiliser les équipes commerciales et évaluer les performances réalisées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas :

Sur la base d'un secteur d'activité choisi préalablement par le candidat, celui-ci doit constituer un dossier contenant l'analyse de ce secteur à l'international sur plusieurs zones géographiques imposées.

Mise en situation professionnelle :

Sur la base de la situation d'une entreprise réelle ou fictive et d'une problématique de financement, le candidat doit élaborer des prévisions financières de l'entreprise pour estimer les besoins financiers et élaborer une stratégie de financement.

Mise en situation professionnelle :

Sur la base de la situation d'une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit identifier les éléments clés d'un plan commercial et proposer des améliorations dans un document de synthèse.

RNCP36669BC08 — Option D : Piloter un audit de performance d'une organisation/d'une entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

C5D.1 Réaliser et superviser le diagnostic comptable et financier au sein d'une entreprise ou organisation en mettant en œuvre une démarche d'analyse de l'organisation et des comptes afin d'évaluer les risques de l'activité et les maîtriser.

C5D.2 Réaliser un diagnostic stratégique permettant d'identifier et de caractériser le fonctionnement économique de l'entreprise/organisation : business model, mécanismes de production des revenus et leviers de création de valeur afin d'adapter un modèle de contrôle et d'audit pour l'entreprise/organisation.

C5D.3 Élaborer des recommandations stratégiques en se basant sur l'audit comptable, financier et le diagnostic stratégique, afin d'optimiser les performances de l'entreprise ou organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :

Sur la base d'un cas d'entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat doit réaliser un audit comptable et financier, et présenter les outils numériques utilisés dans le cadre de sa démarche, pour identifier les facteurs de risque de l'entreprise/organisation.

Etude de cas :

Sur la base d'un cas d'entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat doit sélectionner les informations concernant son fonctionnement économique et réaliser un diagnostic stratégique.

Etude de cas :

Sur la base d'un diagnostic financier et stratégique d'une entreprise ou organisation réelle ou fictive, le candidat doit émettre des recommandations pour améliorer sa performance.

RNCP36669BC09 — Option E : Mettre en place une stratégie de gestion des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

C5E.1 Structurer et formaliser l'ensemble des processus et procédures RH d'une organisation grâce à l'utilisation d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) dans le respect des réglementations (RGPD) et accords en vigueur de manière à améliorer le pilotage RH de l'ensemble des services

C5E.2 Réaliser un audit social (incluant stratégie et politique RH) en établissant les critères qualitatifs et quantitatifs de la démarche et en pilotant le recueil des données (entretien individuel et collectif, analyse documentaire...) afin d'évaluer les écarts potentiels et proposer des recommandations de stratégie de RH globale dans le respect du cadre légal en vigueur.

C5E.3 Participer au développement de la culture d'entreprise en définissant les valeurs communes à l'organisation et en accompagnant les individus et les équipes dans leur appropriation de manière à améliorer la stratégie d'attractivité et de fidélisation des talents.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :

Sur la base d'un cas d'entreprise réelle ou fictive, le candidat doit créer des tableaux de bord de suivi RH et en proposer une analyse.

Mise en situation professionnelle :

Le candidat doit formaliser un rapport de contrôle de l'organisation sous la forme d'un reporting RH.

Ce reporting consolide les indicateurs sociaux, économiques et financiers. Le rapport est basé sur une analyse des données sociales disponibles sur le SIRH et dans le reporting financier.

Etude de cas :

À partir d'un audit social réalisé dans une entreprise réelle ou fictive, le candidat propose une stratégie RH globale reprenant la politique de recrutement, de rémunération, de GPEC et de formation

Etude de cas :

Sur la base d'un cas d'entreprise réelle ou fictive, et d'une situation de changement le candidat identifie les valeurs de l'entreprise et propose des recommandations pour améliorer l'adhésion des équipes à ces valeurs.

RNCP36669BC10 — Option F : Manager de la data orientée business intelligence (stratégie, webmarketing et sales)

LISTE DE COMPÉTENCES

C5F.1 Définir la stratégie (webmarketing, marketing, sales) à mettre en œuvre avec des indicateurs clés de performance dans le cadre d'une campagne d'acquisition et / ou de fidélisation afin d'optimiser l'adoption ou l'utilisation d'une solution digitale, d'un produit ou d'un service par une ou plusieurs catégories d'utilisateurs.

C5F.2 Analyser le comportement des consommateurs en créant un prototype permettant une représentation visuelle des choix fonctionnels, ergonomiques (UX : parcours utilisateurs et ergonomie), esthétiques (UI : charte graphique) d'une interface digitale, à l'aide d'un logiciel de création graphique afin de le présenter au client.

C5F.3 Diagnostiquer une solution algorithmique en créant et mettant en œuvre une représentation graphique statique ou dynamique de données et de leur traitement statistique (moyenne, évolution, pourcentage, corrélation...) à l'aide de logiciels (traitement de données ou graphisme) et de technique de codage afin de faciliter leur interprétation (couleur, forme) et de les utiliser comme un vecteur de communication.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle :

Dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie de webmarketing, le candidat doit :

- proposer des recommandations marketing (SEO, SEM...),
- proposer une stratégie sur les médias sociaux (SMO)

Mise en situation professionnelle :

Dans le cadre de travaux en équipe, le candidat doit produire à partir d'un projet réel ou fictif :

- un brief créatif (partie interface)
- une charte graphique
- une maquette fonctionnelle (proof of concept)

Étude de cas :

À partir d'un cas pratique réel ou fictif, le candidat doit produire une data visualisation (création d'une boucle de feedback).

RNCP36669BC11 — Option G : Gestion d'une chaîne logistique (Supply Chain)

LISTE DE COMPÉTENCES

C5G.1 Organiser une chaîne logistique grâce des systèmes d'information ou des tableaux de bord en classant l'ensemble des données relatives aux flux de matières premières et de produits (achats, ventes, carnet de commandes, besoins opérationnels) afin de répondre aux besoins des clients internes et / ou externes.

C5G.2 Auditer la fonction logistique d'une organisation par l'observation du fonctionnement des lieux de transit, de stockage et en se basant sur la cartographie des flux ainsi que sur des indicateurs de performance prédéfinis pour identifier et émettre des recommandations d'amélioration sous forme d'un schéma directeur logistique.

C5G.3 Mener des démarches d'innovation d'une chaîne logistique sur la base d'une veille permanente des évolutions technologiques, informatiques et mécaniques (mécanisation, automatisation, robotisation) afin d'adapter les outils et d'améliorer la performance de la fonction logistique.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :

Sur la base d'un audit de la fonction logistique, de l'organisation physique et les dynamiques des flux (entrepôt chaîne logistique...) décrit dans un cas réel ou fictif, le candidat doit élaborer des recommandations d'optimisation de son fonctionnement.

Etude de cas :

Sur la base d'un audit de la fonction logistique d'une entreprise réelle ou fictive, le candidat doit proposer une solution logistique.

Etude de cas :

Sur la base du cas d'une organisation réelle ou fictive souhaitant développer son activité ou améliorer sa performance, le candidat propose une solution d'innovation.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités sont visés par la certification.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les enquêtes réalisées chaque année montrent que les emplois occupés par les anciens diplômés du Programme Grande École de Paris School of Business sont très variés et dépendent en partie de l'approfondissement métier choisi par l'apprenant.

Parmi les emplois accessibles, on peut citer (liste non exhaustive) :

- Dirigeant - créateur d'entreprise,
- Responsable de la comptabilité et/ou du Contrôle de gestion, Contrôleur de gestion,
- Auditeur junior, Business Analyst, Analyste financier, Gestionnaire de portefeuille d'actifs,
- Consultant en organisation et management des entreprises, Gestionnaire de projets,
- Acheteur, Responsable ventes export,
- Responsable des Ressources Humaines, International Training Manager,
- Chef de projet en transformation numérique, Marketer digital, Chief Digital Officer, E-store Manager,
- Data Scientist, Data Risk Manager, Consultant Big Data,
- Responsable de la communication, Responsable Marketing,
- Responsable du merchandising, Responsable de la ligne de produits, Chef de produit(s), Chef de marque(s), Directeur des ventes...
- Gestionnaire de galeries d'art et de musées, Manager et médiateur culturels,
- etc...

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

NON APPLICABLE.

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 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) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) 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
L4X80 — Techniciens des services administratifs
L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables
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
R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats)
R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

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

Le jury est nommé par le Recteur d'Académie et est composé par :

- un président du jury appartenant à un corps d'enseignants chercheurs, professeur des universités ou maître de conférences ;
- un représentant du rectorat ;
- un représentant de la direction générale ;
- un représentant de la scolarité ;
- le Directeur des programmes ;
- le Directeur du PGE ;
- des personnels enseignants ou de personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements ou choisies en raison de leurs compétences ;
- des professionnels reconnus pour leur expertise dans le domaine d'activité (expert/manager/directeur) extérieurs à l'école.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est nommé par le Recteur d'Académie et est composé par :

- un président du jury appartenant à un corps d'enseignants chercheurs, professeur des universités ou maître de conférences ;
- un représentant du rectorat ;
- un représentant de la direction générale ;
- un représentant de la scolarité ;
- le Directeur des programmes ;
- le Directeur du PGE ;
- des personnels enseignants ou de personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements ou choisies en raison de leurs compétences ;
- des professionnels reconnus pour leur expertise dans le domaine d'activité (expert/manager/directeur) extérieurs à l'école.

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	9 900 €
-------------------------	---------

Selon la branche	4 579 € – 9 993 €
------------------	-------------------

Prise en charge	Branches concernées
-----------------	---------------------

9 900 €	Valeur par défaut · 153 branches
9 993 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE industries alimentaires diverses
9 992 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Expertise en automobile, CPNE des Télécoms, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP Mutualité
9 962 €	CNPE des sociétés financières, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé, CPNEFP de la branche de la promotion immobilière, CPNEFP des industries électriques et gazières
9 718 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
8 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
9 597 €	CPNE de l'immobilier, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
9 379 €	CPNE des agents généraux d'assurance, Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
9 374 €	CNPEFP des sociétés d'assistance, CPNEFP du Crédit Mutuel
9 279 €	CPNE autoroutes, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton
4 579 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes, CPNEFP de l'industrie cimentière
9 961 €	CPNEF de la Publicité
9 592 €	CPNE Travail Temporaire
9 300 €	CPNE Industrie pétrolière
9 254 €	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire
9 000 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
8 900 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 118 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
8 000 €	CPNE chimie
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

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

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	723	6	99 %	97 %
2019	704	5	94 %	97 %
2018	668	0	93 %	97 %

2017	672	0	93 %	96 %
2016	552	0	90 %	98 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34665

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42389

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.psbedu.paris/fr/programmes>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36669/>