

Diplôme Stratégie et Dirigeants

RNCP36814 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310p, 312, 313
Formacode(s)	32095, 34573, 34052, 34085
Code(s) ROME	M1205, M1301, M1705, M1302, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2025

Certificateur(s)

ASSOCIATION GROUPE ESSEC · SIRET : 77566395800046

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

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Créée en 1993 par l'ESSEC pour répondre aux besoins des entreprises en cadres dirigeants à forte dimension internationale, la formation permettant l'obtention de la certification est réalisée en partenariat avec l'Université de Mannheim depuis plus de 10 ans. Elle s'adresse à des managers confirmés avec au moins 8 ans d'expérience professionnelle à dimension internationale, titulaire d'un 1er diplôme universitaire, anglophones, et souhaitant accélérer leur carrière vers la Direction d'organisations internationales. La certification valorise une prise en main par les participants de leur capacité de conduite et de pilotage des organisations dans ses dimensions humaines, stratégiques et opérationnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

A l'issue de la certification, le titulaire est amené à avoir une vision globale de l'entreprise dans laquelle il intervient dans un positionnement stratégique.

Attentif à l'environnement social, politique et économique dans lequel il se situe, que ce soit au niveau national ou international, il suit les évolutions des marchés et les tendances en émergence, afin d'être en mesure d'anticiper les effets de ceux-ci sur le fonctionnement de sa structure et de prendre, à son niveau de responsabilité, les décisions pertinentes liées à son développement.

Il contribue à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise et les décline dans un plan stratégique dans lequel il détermine les projets à conduire, les moyens à allouer, et les modalités de management des ressources humaines.

Afin de rendre les innovations effectives et de déployer des solutions nouvelles, il pilote la conduite du changement en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, de ses valeurs et de son éthique, tout en anticipant sur les nouveaux défis à relever. Au-delà de son champ d'expertise originel, et afin de collaborer avec l'ensemble des départements de l'entreprise, le manager a une vision globale des différentes fonctions à assurer, que ce soit au niveau financier, marketing, commercial, ressources humaines, production, logistique, et sur les axes de communication à développer.

Selon l'entreprise dans laquelle il intervient, son lieu d'implantation, son secteur d'activités, sa taille et son organisation, le cadre dirigeant d'entreprise peut exercer tout ou partie des activités suivantes :

A1. Contribution à la définition des orientations de politique générale

A2. Elaboration d'une stratégie de développement

- A3. Conduite de projet de transformation déclinant la stratégie
- A4. Accompagnement au changement
- A5. Pilotage financier
- A6. Suivi de la performance
- A7. Gestion de la motivation et de la montée en compétences des collaborateurs
- A8. Négociation avec ses équipes
- A9. Identification et usage autonome des outils numériques
- A10 Contribution à la transformation stratégique
- A11 Ajustement de son stratégie et style de communication
- A12 Contribution à la transformation de l'organisation

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- C1. Formuler des orientations stratégiques à l'aide d'une analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise intégrant les enjeux géopolitiques et culturels nationaux et internationaux afin de contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise.
- C2. Élaborer un plan stratégique de développement responsable en intégrant les enjeux RSE et développement durable, en prenant en compte les évolutions des marchés et en définissant les objectifs et les moyens humains, techniques, financiers et temporels appropriés afin de décliner de façon opérationnelle les orientations de politique générale de l'entreprise.
- C3 Définir des actions marketing et communication liées au déploiement de la stratégie en les adaptant aux marchés ciblés nationaux et internationaux pour appuyer la stratégie de développement.
- C4. Organiser le déroulé d'un projet de transformation stratégique en entreprise via l'application d'une méthode d'entrepreneuriat appropriée, en définissant les objectifs, en déterminant les besoins humains, techniques et financiers du projet et en dressant un planning afin de mener à bien le projet.
- C5 Accompagner les collaborateurs au cours d'un projet d'innovation ou de transformation en mettant en place les dispositifs adaptés en termes d'accompagnement, de communication et de retour d'information afin de susciter leur adhésion.
- C6 Élaborer un plan de financement en collaboration avec la direction financière et en définissant la valorisation de l'entreprise pour évaluer les besoins et les ressources d'un projet de création ou de développement stratégique d'entreprise.
- C7 Gérer le business plan et le budget de son unité en conformité avec les axes stratégiques définis et en veillant à la répartition des moyens ainsi qu'au rapport investissement/rentabilité afin de s'assurer de la rentabilité des actions menées.
- C8. Suivre la performance de son unité en définissant des indicateurs-clefs de performance en cohérence avec l'activité et en tirant des recommandations de l'analyse de ces indicateurs afin de proposer des mesures correctives en cas d'écart.
- C9 Prendre la parole en situation de transformation stratégique de l'entreprise pour animer et fédérer les équipes en leur transmettant clairement et fidèlement les orientations stratégiques de l'entreprise et en soulignant les enjeux de RSE propres au projet ou à l'action concernés.
- C10 Proposer aux collaborateurs des formations et des adaptations de leurs modes de travail en prenant en compte leur situation socio-économique, culturelle, physique et mentale afin de les accompagner dans leur montée en compétences, leurs comportements et leurs postures de travail.
- C11. Gérer les relations interpersonnelles en choisissant le mode d'intervention adapté à la situation et en recourant à des techniques de négociation le cas échéant afin de prévenir et résoudre les conflits.
- C12. Mettre en place un système de veille afin de déterminer les différents outils numériques qui facilitent la transformation stratégique.
- C13 Définir un projet de transformation stratégique au cœur de l'expérience client à l'aide des outils numériques et des connaissances en intelligence artificielle.
- C14 Présenter une solution à une problématique d'entreprise en adoptant une posture de conseil, en argumentant et en justifiant le business plan retenu afin de le faire accepter par les clients, les investisseurs ou les parties prenantes au projet.
- C15 Définir une position stratégique adaptée à son organisation à l'aide d'un diagnostic du fonctionnement dans le but de répondre à des problématiques spécifiques à l'aide d'un plan de développement.
- C16 Sélectionner les modalités de communication appropriées afin de communiquer efficacement avec les parties prenantes internes et externes à l'organisation en mobilisant des compétences orales et écrites.

C17 Présenter de façon synthétique les éléments-clés de la stratégie en identifiant les meilleures modalités de partage et d'appropriation par les parties prenantes internes et externes et en mesurant la pertinence de la communication avec les objectifs visés afin de transmettre les informations essentielles à la bonne application de la stratégie en interne.

C18 Adapter son mode de communication aux spécificités de ses collaborateurs en les accompagnant dans leur montée en compétence, en favorisant leur mobilité, en leur apportant une aide méthodologique au regard de leur situation sociale, culturelle ou de leur handicap le cas échéant afin de créer un environnement de travail professionnel et adapté.

C19 Développer un réseau de partenaires en participant à des réunions et manifestations en lien avec les projets et valeurs de l'organisation, en identifiant les acteurs d'influence et en assurant l'interface avec les acteurs des environnements socio-économiques et institutionnels afin de contribuer au développement de l'image de marque de l'entreprise.

C20 Interpréter les données de performance d'une organisation à l'aide de graphiques extraits des tableaux afin d'orienter sa stratégie dans le respect des capacités financières de l'organisation.

C21 Évaluer les résultats de performance de l'organisation à l'aide d'une analyse des facteurs impactant cette performance afin de proposer un modèle de fonctionnement ciblé plus adapté à l'organisation.

C22 Proposer des solutions stratégiques innovantes (nouvelle technologie, etc.) en adéquation avec une problématique identifiée en intégrant des réflexions d'ordre éthique ainsi que la notion de complexité des organisations afin de contribuer à sa transformation.

Blocs de compétences

RNCP36814BC01 — Elaborer une vision stratégique de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

C1. Formuler des orientations stratégiques à l'aide d'une analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise intégrant les enjeux géopolitiques et culturels nationaux et internationaux afin de contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise.

C2. Élaborer un plan stratégique de développement responsable en intégrant les enjeux RSE et développement durable, en prenant en compte les évolutions des marchés et en définissant les objectifs et les moyens humains, techniques, financiers et temporels appropriés afin de décliner de façon opérationnelle les orientations de politique générale de l'entreprise.

C3. Définir des actions marketing et communication liées au déploiement de la stratégie en les adaptant aux marchés ciblés nationaux et internationaux pour appuyer la stratégie de développement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas: Rapport d'analyse, à partir d'un cas d'entreprise le candidat analyse (C1, C2, C3).

RNCP36814BC02 — Piloter une stratégie d'innovation et de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

C4. Organiser le déroulé d'un projet de transformation stratégique en entreprise via l'application d'une méthode d'entrepreneuriat appropriée, en définissant les objectifs, en déterminant les besoins humains, techniques et financiers du projet et en dressant un planning afin de mener à bien le projet.

C5 Accompagner les collaborateurs au cours d'un projet d'innovation ou de transformation en mettant en place les dispositifs adaptés en termes d'accompagnement, de communication et de retour d'information afin de susciter leur adhésion.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeu de simulation - jeux d'entreprise: Proposition de business models innovants (C4).

Rapport d'analyse (C5).

RNCP36814BC03 — Piloter la performance de son unité

LISTE DE COMPÉTENCES

C6 Élaborer un plan de financement en collaboration avec la direction financière et en définissant la valorisation de l'entreprise pour évaluer les besoins et les ressources d'un projet de création ou de développement stratégique d'entreprise.

C7 Gérer le business plan et le budget de son unité en conformité avec les axes stratégiques définis et en veillant à la

répartition des moyens ainsi qu'au rapport investissement/rentabilité afin de s'assurer de la rentabilité des actions menées.

C8. Suivre la performance de son unité en définissant des indicateurs-clefs de performance en cohérence avec l'activité et en tirant des recommandations de l'analyse de ces indicateurs afin de proposer des mesures correctives en cas d'écart.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas: Analyse écrite d'un sujet financier soit tiré de l'actualité, soit fondé sur une entreprise présentant un problème financier, soit sur l'entreprise du candidat (C6,C7).

Projet collectif à caractère social ou de développement durable (C8).

RNCP36814BC04 — Gérer des équipes au sein d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

C9 Prendre la parole en situation de transformation stratégique de l'entreprise pour animer et fédérer les équipes en leur transmettant clairement et fidèlement les orientations stratégiques de l'entreprise et en soulignant les enjeux de RSE propres au projet ou à l'action concernés.

C10 Proposer aux collaborateurs des formations et des adaptations de leurs modes de travail en prenant en compte leur situation socio-économique, culturelle, physique et mentale afin de les accompagner dans leur montée en compétences, leurs comportements et leurs postures de travail.

C11. Gérer les relations interpersonnelles en choisissant le mode d'intervention adapté à la situation et en recourant à des techniques de négociation le cas échéant afin de prévenir et résoudre les conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Travail individuel sur le style de management et le style de leadership (C9,C10).

Études de cas et jeux de rôle basés sur des situations réelles d'entreprise (C11).

RNCP36814BC05 — Usages numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

C12. Mettre en place un système de veille afin de déterminer les différents outils numériques qui facilitent la transformation stratégique.

C13 Définir un projet de transformation stratégique au cœur de l'expérience client à l'aide des outils numériques et des connaissances en intelligence artificielle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas et jeux de rôle basés sur des situations réelles d'entreprise (C12).

Projet collectif à caractère social ou de développement durable (C13).

RNCP36814BC06 — Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés

LISTE DE COMPÉTENCES

C14 Présenter une solution à une problématique d'entreprise en adoptant une posture de conseil, en argumentant et en justifiant le business plan retenu afin de le faire accepter par les clients, les investisseurs ou les parties prenantes au projet.

C15 Définir une position stratégique adaptée à son organisation à l'aide d'un diagnostic du fonctionnement dans le but de répondre à des problématiques spécifiques à l'aide d'un plan de développement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas et jeux de rôle basés sur des situations réelles d'entreprise (C14, C15).

RNCP36814BC07 — Communiquer en contexte professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

C16 Sélectionner les modalités de communication appropriées afin de communiquer efficacement avec les parties prenantes internes et externes à l'organisation en mobilisant des compétences orales et écrites

C17 Présenter de façon synthétique les éléments-clés de la stratégie en identifiant les meilleures modalités de partage et d'appropriation par les parties prenantes internes et externes et en mesurant la pertinence de la communication avec les objectifs visés afin de transmettre les informations essentielles à la bonne application de la stratégie en interne.

C18 Adapter son mode de communication aux spécificités de ses collaborateurs en les accompagnant dans leur montée en compétence, en favorisant leur mobilité, en leur apportant une aide méthodologique au regard de leur situation sociale, culturelle ou de leur handicap le cas échéant afin de créer un environnement de travail professionnel et adapté.

C19 Développer un réseau de partenaires en participant à des réunions et manifestations en lien avec les projets et valeurs de l'organisation, en identifiant les acteurs d'influence et en assurant l'interface avec les acteurs des environnements socio-économiques et institutionnels afin de contribuer au développement de l'image de marque de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (C16).

Projet collectif (C17).

Travail d'équipe: présentations à l'oral (C18).

Jeux de rôles sur des situations réelles (C19).

RNCP36814BC08 — Contribuer à la transformation en contexte professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

C20 Interpréter les données de performance d'une organisation à l'aide de graphiques extraits des tableurs afin d'orienter sa stratégie dans le respect des capacités financières de l'organisation.

C21 Évaluer les résultats de performance de l'organisation à l'aide d'une analyse des facteurs impactant cette performance afin de proposer un modèle de fonctionnement ciblé plus adapté à l'organisation.

C22 Proposer des solutions stratégiques innovantes (nouvelle technologie, etc.) en adéquation avec une problématique identifiée en intégrant des réflexions d'ordre éthique ainsi que la notion de complexité des organisations afin de contribuer à sa transformation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet collectif: Etudes de cas et Mise en situation réelle en entreprise (C20, C21, C22).

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les titulaires du titre visé Grade de Master Diplôme Stratégie et Dirigeants exercent leurs fonctions au sein de PME PMI de taille importante ou de grands groupes internationaux opérant principalement dans les secteurs suivants :

- Services aux entreprises, conseil
- Industrie
- Commerce et distribution
- Finance, banque, assurance
- Energie, transport
- Pharmacie, biotechnologie, santé
- NTIC

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Dirigeant d'entreprise
- Directeur général
- Directeur adjoint
- Secrétaire général
- Directeur d'unités opérationnelles / centres de profit
- Directeur régional
- Directeur marketing
- Directeur commercial
- Directeur des ventes
- Directeur administratif et financier
- Directeur des ressources humaines
- Directeur des Systèmes d'Information / Chief Digital Officer
- Cadre de gestion
- Consultant Management

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)	2 837 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) 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)	46 285
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents 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, VAE

- COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE
1. Président du jury, enseignant chercheur nommé par le Recteur d'académie
 2. Vice-président (en cas d'empêchement du Président du jury)
 3. Représentant du recteur d'académie
 4. Professeur ESSEC
 5. Directeur des études

COMPOSITION DU JURY — VAE
60% d'enseignants - chercheurs
40% de professionnels ayant une activité principale autre que l'enseignement et compétentes pour apprécier la nature des acquis, dont la validation est sollicitée, avec une parité employeur /salarié et homme /femme.
Les membres du jury sont nommés par le chef de l'établissement : directeur d'école.

Base légale

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

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	79	0	93 %	—
2019	77	0	96 %	97 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28687

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41183

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

ESSEC EXECUTIVE MBA -

Week-end: <https://executive-education.essec.edu/fr/programme/embas-fr/executive-mba-essec-track-weekend-1/>

ESSEC & Mannheim EMBA - Track Europe: <https://executive-education.essec.edu/fr/programme/embas-fr/emba-essec-mannheim-track-modulaire/>

ESSEC & Mannheim EMBA - Asia-Pacific: <https://executive-education.essec.edu/en/program/embas-en/emba-asia-pacific-en/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36814/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	124
Parcours menés à terme	90
Taux d'achèvement	73 %
Période	10/2022 – 11/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	129
Montant total engagé	452 748 €
Coût moyen par dossier	3 510 €
Durée moyenne	97 h
Période	09/2022 – 08/2025
France compétences	92 %
France Travail	3 %

Reste à charge titulaire	3 %
---------------------------------	------------

Entreprise	2 %
-------------------	------------

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