

Manager d'unité opérationnelle

RNCP37091 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 313p
Formacode(s)	32154, 32043, 32024, 32025
Code(s) ROME	M1205, M1302, M1707, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	23/11/2022
Date d'échéance	23/11/2027

Certificateur(s)

GROUPE SUP DE CO MONTPELLIER · SIRET : 79026124200016

Partenaires habilités

15 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 15 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
26 ACADEMY	830697942 00027	Former et organiser l'évaluation
AFORP FORMATION (CFAI)	775728454 00205	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE TECHNOLOGIQUE PROFESSIONNEL ET AGRICOLE E	485388201 00041	Former et organiser l'évaluation
CAMEMBEAR	909349169 00013	Former et organiser l'évaluation
DIRECTORY PROJECT	852127315 00020	Former et organiser l'évaluation
EZEQUIEL TEROL COACHING SYSTEMS	829295948 00022	Former et organiser l'évaluation
IMPS	879095487 00010	Former et organiser l'évaluation
INEDY - GB CONSULTING	848132353 00022	Former et organiser l'évaluation
KOEVOLIS	944552017 00021	Former et organiser l'évaluation
LESPRATIQUES	505276683 00024	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 15 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37091-manager-d-unite-operationnelle/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager d'unité opérationnelle définit une stratégie globale ou une stratégie par activité/service (unité, filiale, etc.) de l'organisation, quelle que soit sa taille, en cohérence avec la vision, les valeurs et les missions de l'organisation. Il identifie les opportunités de développement pour l'entreprise, intégrant les défis économiques et environnementaux (fonction développement). Il définit et supervise les moyens organisationnels (ressources), techniques, humains, financiers, logistiques, etc. pour réaliser ses objectifs et conduit l'organisation dans sa transition écologique, sociétale et/ou digitale.

ACTIVITÉS VISÉES

Elaboration d'une stratégie durable de son activité

Conception et mise en œuvre de processus et outils de pilotage de la performance financière innovants et durables

Développement d'un business responsable dans un périmètre d'activité et une zone géographique donnés

Fédération des collaborateurs et pilotage des équipes

Pilotage d'un projet stratégique de transformation écologique et sociétale

Pilotage d'un projet stratégique de transformation digitale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Organiser un système de veille stratégique en fixant des objectifs issus des enjeux pour l'activité, et en collectant les données économiques, technologiques, concurrentielles pertinentes, afin de détecter les signaux forts et faibles du marché

Elaborer un diagnostic stratégique en analysant toutes les dimensions d'une organisation, en recueillant les données internes/externes, en décrivant l'environnement macro-économique de l'organisation, sa mission et son positionnement, en évaluant les opportunités et les menaces, afin de définir des orientations stratégiques

Elaborer de nouveaux business models ou adapter ceux existants, en identifiant l'impact des évolutions mises à jour sur la proposition de valeur de l'organisation, et en intégrant des critères de durabilité, afin de déterminer les axes de développement de l'activité

Evaluer l'ensemble des ressources (humaines, économiques, technologiques, de production) et des compétences de l'organisation, en les formalisant sous forme de cartographie, afin de déterminer la capacité stratégique de l'activité.

Analyser les états financiers et comptables de l'entreprise, en évaluant les risques au regard des critères de financement durable, afin de diagnostiquer la situation financière de l'activité.

Recommander et proposer des actions d'amélioration en Comité de Direction, en définissant des sources de financement et en respectant les critères ESG afin d'assurer le financement du plan stratégique de l'activité

Monitorer la performance de l'activité en suivant les indicateurs et en contrôlant l'intégrité des processus afin d'optimiser le développement économique de l'activité

Mettre en place des outils et processus de pilotage financier par les nouvelles technologies, afin d'améliorer le fonctionnement et la rentabilité des activités

Réaliser un benchmark concurrentiel, en recueillant des données marché et en analysant l'intégration des préoccupations sociales et environnementales, afin d'identifier de nouvelles opportunités commerciales responsables

Identifier et analyser les segments de marché et les attentes des clients, pour une gamme de produits/services et dans un contexte économique et sociétal donné, afin de construire et/ou adapter une offre de produits et services répondant aux besoins et attentes du marché visé

Déterminer des opportunités de développement, en ligne avec la stratégie et les objectifs RSE et dans le respect des normes qualité afin de garantir leur adéquation avec les objectifs de performance économique, sociétale et environnementale de l'entreprise

Evaluer les avantages et inconvénients des différentes hypothèses de déploiement, au regard de leurs performances, de la stratégie et des objectifs RSE de l'entreprise, afin de valider l'opportunité de développement business

Concevoir et piloter un plan marketing adapté au marché visé, en fixant des KPI qui prennent en compte les objectifs RSE de l'organisation, afin de jalonner et piloter un déploiement durable de l'activité

Implémenter des objectifs marketing et commerciaux, en analysant les différents segments de clients, les partenaires existants et potentiels et en calculant les coûts et les revenus à chaque étape du déploiement, afin d'établir un business plan.

Définir un plan de communication interne/externe, pour communiquer sur son marché en élaborant les messages et en validant les dispositifs, afin de mettre en avant l'offre de l'organisation.

Identifier les besoins internes en compétences, en lien avec les objectifs de l'organisation, en analysant les

ressources et compétences de l'organisation afin de déterminer les compétences et/ou les ressources humaines à développer

Evaluer l'adéquation d'une candidature en analysant son parcours et en menant des entretiens de recrutement dans le respect des principes de diversité et d'inclusion, afin de constituer une équipe correspondant aux objectifs déterminés

Accueillir un nouveau collaborateur dans une perspective d'inclusion et de diversité, afin d'être en ligne avec la politique RSE de l'organisation

Fixer et communiquer des objectifs qualitatifs et quantitatifs communs, et la contribution respective de chacun, en accompagnant le développement des compétences individuelles des collaborateurs, et en favorisant la prise d'initiative et l'autonomie, afin de motiver les collaborateurs

Organiser et dynamiser le travail en équipe, en fonction des projets, des profils et préférences individuelles, et des éventuelles situations de handicap, en définissant des modalités et des processus, en mobilisant des techniques agiles et en suivant et en analysant les données d'activité, afin de fluidifier les relations de travail et d'optimiser les performances de l'activité

Déterminer les enjeux qu'induit la transformation écologique pour l'entreprise, en appliquant à l'entreprise les principes de développement durable, issus d'une veille réglementaire afin de définir une feuille de route

Evaluer l'empreinte environnementale de l'entreprise, en réalisant un diagnostic de l'impact de ses activités, afin de définir des objectifs de développement durable en réponse aux enjeux identifiés

Concevoir des actions d'amélioration et d'optimisation des processus, à partir des écarts identifiés afin d'atteindre les objectifs définis

Evaluer les pratiques de l'entreprise en matière d'inclusion et de diversité au regard des dispositifs et de la réglementations RSE, et des contraintes de l'entreprise, en présentant les enjeux et les bénéfices pour l'entreprise et en fixant des objectifs de progrès pour les différents services, afin de faciliter l'appropriation par les équipes

Mettre en place un plan d'amélioration continue en matière d'inclusion et de diversité, en définissant des indicateurs, des process de suivi et d'amélioration afin de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs

Mener l'analyse des nouveaux business models, en interrogeant l'évolution de la proposition de valeur et de la clientèle cible de la digitalisation, et en déterminant les expériences client et utilisateur à développer, afin d'évaluer la performance économique et développement durable de la transformation numérique (projection des gains)

Identifier l'impact des nouvelles technologies numériques sur les business models existants, par le biais de prototypes, en évaluant les menaces et opportunités par rapport au business model existant, afin d'éclairer la prise de décision de changer de business model et de calculer les bénéfices attendus

Identifier les compétences nécessaires à la réussite de la transformation digitale engagée, en décomposant et en affectant les tâches des processus afin d'engager les formations ou les recrutement requis

Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs/ clients/ partenaires, en favorisant l'appropriation des nouveaux outils et leurs usages afin de faire croître les compétences des collaborateurs/ clients/ partenaires

Réécrire les processus modifiés sous l'effet de la digitalisation, en cartographiant les acteurs, les flux, et l'impact des interactions, afin de les adapter en continu aux besoins des clients internes et externes

Blocs de compétences

RNCP37091BC01 — Elaborer une stratégie durable de son activité

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser un système de veille stratégique en fixant des objectifs issus des enjeux pour l'activité, et en collectant les données économiques, technologiques, concurrentielles pertinentes, afin de détecter les signaux forts et faibles du marché

Elaborer un diagnostic stratégique en analysant toutes les dimensions d'une organisation, en recueillant les données internes/externes, en décrivant l'environnement macro-économique de l'organisation, sa mission et son positionnement, en évaluant les opportunités et les menaces, afin de définir des orientations stratégiques

Elaborer de nouveaux business models ou adapter ceux existants, en identifiant l'impact des évolutions mises à jour sur la proposition de valeur de l'organisation, et en intégrant des critères de durabilité, afin de déterminer les axes de développement de l'activité

Evaluer l'ensemble des ressources (humaines, économiques, technologiques, de production) et des compétences de l'organisation, en les formalisant sous forme de cartographie, afin de déterminer la capacité stratégique de l'activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas donnant lieu à des recommandations écrites

RNCP37091BC02 — Concevoir et mettre en œuvre des processus et outils de pilotage de la performance financière innovants et durables

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les états financiers et comptables de l'entreprise, en évaluant les risques au regard des critères de financement durable, afin de diagnostiquer la situation financière de l'activité

Recommander et proposer des actions d'amélioration en Comité de Direction, en définissant des sources de financement et en respectant les critères ESG afin d'assurer le financement du plan stratégique de l'activité

Monitorer la performance de l'activité en suivant les indicateurs et en contrôlant l'intégrité des processus afin d'optimiser le développement économique de l'activité

Mettre en place des outils et processus de pilotage financier par les nouvelles technologies, afin d'améliorer le fonctionnement et la rentabilité des activités

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas donnant lieu à des recommandations écrites

RNCP37091BC03 — Développer un business responsable dans un périmètre d'activité et une zone géographique donnés

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un benchmark concurrentiel, en recueillant des données marché et en analysant l'intégration des préoccupations sociales et environnementales, afin d'identifier de nouvelles opportunités commerciales responsables

Identifier et analyser les segments de marché et les attentes des clients, pour une gamme de produits/services et dans un contexte économique et sociétal donné, afin de construire et/ou adapter une offre de produits et services répondant aux besoins et attentes du marché visé

Déterminer des opportunités de développement, en ligne avec la stratégie et les objectifs RSE et dans le respect des normes qualité afin de garantir leur adéquation avec les objectifs de performance économique, sociétale et environnementale de l'entreprise

Evaluer les avantages et inconvénients des différentes hypothèses de déploiement, au regard de leurs performances, de la stratégie et des objectifs RSE de l'entreprise, afin de valider l'opportunité de développement business

Concevoir et piloter un plan marketing adapté au marché visé, en fixant des KPI qui prennent en compte les objectifs RSE de l'organisation, afin de jalonner et piloter un déploiement durable de l'activité

Implémenter des objectifs marketing et commerciaux, en analysant les différents segments de clients, les partenaires existants et potentiels et en calculant les coûts et les revenus à chaque étape du déploiement, afin d'établir un business plan

Définir un plan de communication interne/externe, pour communiquer sur son marché en élaborant les messages et en validant les dispositifs, afin de mettre en avant l'offre de l'organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP37091BC04 — Fédérer des collaborateurs et piloter une équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins internes en compétences, en lien avec les objectifs de l'organisation, en analysant les ressources et compétences de l'organisation afin de déterminer les compétences et/ou les ressources humaines à développer

Evaluer l'adéquation d'une candidature en analysant son parcours et en menant des entretiens de recrutement dans le respect des principes de diversité et d'inclusion, afin de constituer une équipe correspondant aux objectifs déterminés

Accueillir un nouveau collaborateur dans une perspective d'inclusion et de diversité, afin d'être en ligne avec la politique RSE de l'organisation

Fixer et communiquer des objectifs qualitatifs et quantitatifs communs, et la contribution respective de chacun, en accompagnant le développement des compétences individuelles des collaborateurs, et en favorisant la prise d'initiative et l'autonomie, afin de motiver les collaborateurs

Organiser et dynamiser le travail en équipe, en fonction des projets, des profils et préférences individuelles, et des éventuelles situations de handicap, en définissant des modalités et des processus, en mobilisant des techniques

agiles et ensuivant et en analysant les données d'activité, afin de fluidifier les relations de travail et d'optimiser les performances de l'activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation simulée

RNCP37091BC05 — Piloter un projet stratégique de transformation écologique et sociétale

LISTE DE COMPÉTENCES

Déterminer les enjeux qu'induit la transformation écologique pour l'entreprise, en appliquant à l'entreprise les principes de développement durable, issus d'une veille réglementaire afin de définir une feuille de route

Evaluer l'empreinte environnementale de l'entreprise, en réalisant un diagnostic de l'impact de ses activités, afin de définir des objectifs de développement durable en réponse aux enjeux identifiés

Concevoir des actions d'amélioration et d'optimisation des processus, à partir des écarts identifiés afin d'atteindre les objectifs définis

Evaluer les pratiques de l'entreprise en matière d'inclusion et de diversité au regard des dispositifs et de la réglementations RSE, et des contraintes de l'entreprise, en présentant les enjeux et les bénéfices pour l'entreprise et en fixant des objectifs de progrès pour les différents services, afin de faciliter l'appropriation par les équipes

Mettre en place un plan d'amélioration continue en matière d'inclusion et de diversité, en définissant des indicateurs, des process de suivi et d'amélioration afin de responsabiliser l'ensemble des collaborateurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas donnant lieu à des recommandations écrites

RNCP37091BC06 — Piloter un projet stratégique de transformation digitale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mener l'analyse des nouveaux business models, en interrogeant l'évolution de la proposition de valeur et de la clientèle cible de la digitalisation, et en déterminant les expériences client et utilisateur à développer, afin d'évaluer la performance économique et développement durable de la transformation numérique (projection des gains)

Identifier l'impact des nouvelles technologies numériques sur les business models existants, par le biais de prototypes, en évaluant les menaces et opportunités par rapport au business model existant, afin d'éclairer la prise de décision de changer de business model et de calculer les bénéfices attendus

Identifier les compétences nécessaires à la réussite de la transformation digitale engagée, en décomposant et en affectant les tâches des processus afin d'engager les formations ou les recrutement requis

Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs/ clients/ partenaires, en favorisant l'appropriation des nouveaux outils et leurs usages afin de faire croître les compétences des collaborateurs/ clients/ partenaires

Réécrire les processus modifiés sous l'effet de la digitalisation, en cartographiant les acteurs, les flux, et l'impact des interactions, afin de les adapter en continu aux besoins des clients internes et externes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas donnant lieu à des recommandations écrites

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'insertion professionnelle des titulaires se fait dans tous les secteurs d'activité, et dans des entreprises de toutes tailles.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant ou directeur d'ETI et de grandes entreprises

Manager d'un service ou d'un département dans une ETI ou une grande entreprise : Directeur du développement, directeur marketing/communication, directeur commercial, directeur des ventes, directeur administratif et financier, contrôleur de Gestion, directeur des ressources humaines, directeur des achats/logistique/supply chain, directeur de production/des opérations, responsable des ventes, responsable technique...)

Dirigeant de TPE ou PME de moins de 250 salariés

Consultant

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)	51 560
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 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

Apprentissage, Contrat de professionnalisation

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les prérequis d'accès à la formation prennent en compte le niveau académique et professionnel minimum suivant :

Un Bac+3 validé ou une Licence dans la classification LMD, ou titre RNCP niveau 6.

Une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans un poste à responsabilité ou en rapport avec le métier visé par la certification.

Les candidats ne répondant pas à l'ensemble des prérequis sont examinés au cas par cas au regard de l'expérience professionnelle et du potentiel du candidat.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury est composé de 8 membres, 4 professionnels extérieurs représentant la profession

- le Directeur du programme délivrant la certification,
 - la Responsable pédagogique du programme
 - le Directeur des programmes de MBS,
 - Le Directeur des programmes de formation continue de MBS
 - 4 professionnels extérieurs représentant la profession
- 1 enseignant du programme certifiant est présent à titre consultatif

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury est composé de 8 membres, 4 professionnels extérieurs représentant la profession

- le Directeur du programme délivrant la certification,
- la Responsable pédagogique du programme
- le Directeur des programmes de MBS,
- le Directeur du CFA de MBS
- 4 professionnels extérieurs représentant la profession

1 enseignant du programme certifiant est présent à titre consultatif

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 6 membres, dont 4 professionnels extérieurs représentant la profession

- Le Directeur de la certification ou une personne dûment habilitée à la représenter au sein de la Direction des Programmes ou de la Faculté.
- La Directrice de la formation professionnelle continue ou une personne dûment habilitée à la représenter au sein de la Direction des programmes ou de la Direction du développement et des relations entreprises
- 4 professionnels extérieurs représentant la profession

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 696 €
Selon la branche	7 000 € – 8 851 €

Prise en charge	Branches concernées
8 696 €	Valeur par défaut · 199 branches
8 851 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE autoroutes, CPNE de la branche de la Distribution Directe, CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films, CPNEFP Mutualité
8 813 €	CPNEFP Professions de la Photographie
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 555 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 396 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
8 280 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	23/11/2022
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	23/11/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
-------	-----------	----------	------------------	--------------

2021	28	0	85 %	89 %
2020	24	0	91 %	96 %
2019	25	0	95 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19218

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.montpellier-bs.com/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37091/>

Où se former

Formations référencées	48
Organismes	10
Régions couvertes	10
Prix indicatif	1 722 € – 30 436 €
Durée	21 – 190 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	323
Parcours menés à terme	119
Taux d'achèvement	37 %
Période	11/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	328
Montant total engagé	1 048 775 €
Coût moyen par dossier	3 197 €
Durée moyenne	57 h
Période	06/2023 – 08/2026
France compétences	95 %
Reste à charge titulaire	4 %
France Travail	1 %

OPCO	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
Entreprise	0 %

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