

Manager de commerce et de centre de profit

RNCP37635 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32024, 32145, 32079, 32025, 34554
Code(s) ROME	M1402, M1302, M1705, M1706
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2023
Date d'échéance	31/05/2026

Certificateur(s)

ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT (AFMGE) · SIRET : 42084724600238

ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT · SIRET : 42084724600345

Partenaires habilités

34 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 34 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFC ALTERNANCE FORMATION COMMUNICATION	4188586920043	Former et organiser l'évaluation
AKOR ALTERNANCE	3517630570061	Former et organiser l'évaluation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	5087646510024	Former et organiser l'évaluation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	5087646510032	Former et organiser l'évaluation
ASS FORMATION AUX AFFAIRES ET GESTION	3926505450016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DE L' INSTITUT SUPERIEUR D' APPRENTISSAGE DES CCI DE FRANCHE COMTE	4899810430024	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT	42084724600345	Former et organiser l'évaluation
ASSOC JEANNE PERRIMOND	7828838880029	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE PRIVE DE BREST	8139831940016	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS REUNION	8052140380020	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 34 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37635-manager-de-commerce-et-de-centre-de-profit/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A la fois commerçant, gestionnaire et manager, ce professionnel gère l'activité commerciale de son entité dans sa globalité, élabore et valide les budgets et gère le personnel dans son ensemble. Il définit et organise les conditions d'application de la politique commerciale de l'entreprise au niveau de l'unité dont il a la responsabilité, en détermine les objectifs propres et en contrôle la réalisation. Il est l'animateur commercial qui coordonne l'activité des différents départements et supervise la mise en place des animations commerciales. Il est aussi le manager qui anime l'ensemble du personnel, qui lui fixe des objectifs et qui veille à entretenir un bon climat social. Il participe au recrutement de tout ou partie de ses équipes. Le Manager de centre de profit est un maillon stratégique pour l'entreprise puisqu'il garantit la rentabilité financière et la pérennité de l'entité dont il a la responsabilité.

En charge d'une structure physique et de son bon fonctionnement à tous les niveaux, ce professionnel évolue dans tous les secteurs d'activité qu'il s'agisse d'un commerce de grande distribution, d'agences commerciales et de centres de profit de toutes tailles et de toutes natures, d'un site exploitant, de centres commerciaux et de centres-villes, de sites de négoce dans des entreprises de taille conséquente ou dans des PME. Son intervention peut faire suite à des besoins urgents de développement ou de restructuration en réponse à des difficultés économiques.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités du Manager de commerce et de centre de profit se déclinent en 5 axes stratégiques :

Définition et mise en place de la stratégie commerciale :

Le Manager de commerce et de centre de profit définit la stratégie et la politique commerciale du centre de profit en accord avec les orientations stratégiques de l'entreprise. Il décline la stratégie retenue par la Direction générale dans son centre de profit en termes d'objectifs à atteindre en prenant en compte la dimension concurrentielle du marché, les risques et les opportunités.

Action marketing et prospection commerciale :

Le Manager de commerce et de centre de profit définit un positionnement marketing et une offre marché, produits et services. Il pilote le plan d'action marketing et commercial afin de développer le portefeuille client, suivre l'évolution du besoin et détecter les nouveaux axes de développement. Il conduit les négociations commerciales seul ou avec ses collaborateurs commerciaux afin de conclure les ventes et développer son unité.

Gestion administrative, budgétaire et financière de son entité :

Le Manager de commerce et de centre de profit supervise le suivi administratif de la structure, du personnel et des activités de son entité. Il/elle élabore des budgets pour optimiser et suivre l'activité (contrôle des coûts, suivi des enveloppes...). Il anticipe les risques techniques, financiers, juridiques, contractuels de son organisation, sa structure et ses clients et fournisseurs. Il met en place des actions préventives afin de les gérer. Il analyse et contrôle les performances du centre de profit au moyen d'indicateurs financiers (chiffre d'affaires, marge opérationnelle, bilan et compte de résultats) afin d'en mesurer la rentabilité, la rentabilité et les besoins d'investissement.

Pilotage et reporting de l'activité :

Le Manager de commerce et de centre de profit planifie, évalue et optimise l'adéquation entre ressources et moyens techniques, structurels, organisationnels et humains. Il met en place les indicateurs d'évaluation des activités et assure le reporting à la direction générale. Il effectue une veille permanente : juridique, administrative, informatique, technique pour connaître son marché et détecter les opportunités de croissance.

Gestion des ressources humaines et management :

Le Manager de commerce et de centre de profit assure le recrutement de ses collaborateurs afin de constituer une équipe. Il organise le travail et coordonne les activités de chacun en fonction des objectifs collectifs et individuels. Il anime et fédère son équipe autour des projets de développement et accompagne ses collaborateurs dans leur intégration, formation, gestion des absences, entretien annuel, etc...

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser la situation stratégique sur son marché en identifiant les bons indicateurs et en utilisant des matrices de positionnement afin d'anticiper les tendances dans le secteur d'activité de l'entreprise.

Définir les différents scénarii et présenter les principaux indicateurs de performance en s'appuyant sur la veille concurrentielle réalisée afin de valider avec les instances dirigeantes la stratégie à déployer

Définir le plan d'action stratégique en prenant en compte la stratégie générale, la culture d'innovation et les valeurs de l'entreprise afin de fixer le cap stratégique à suivre en termes d'objectifs

Définir un plan marketing et une offre marché efficiente en tenant compte des spécificités du marché-cible visé afin de

toucher efficacement les prospects et les clients

Définir des objectifs pour son équipe en s'appuyant sur la stratégie retenue et sur le positionnement visé afin d'optimiser la déclinaison stratégique et la performance du centre de profit

Suivre le plan d'action stratégique en contrôlant les écarts et en rapportant les corrections nécessaires afin de rendre compte de la réalisation de ce dernier auprès de la direction

Analyser les performances du centre de profit en contrôlant les indicateurs comptables et budgétaires (chiffre d'affaires, marge opérationnelle et compte de résultat) afin de garantir sa rentabilité.

Évaluer les risques en utilisant des outils spécifiques de gestion des risques pour mettre en place des actions préventives, adaptatives et évolutives.

Évaluer les risques en utilisant des outils spécifiques de gestion des risques des structures et entités opérationnelles afin de mettre en place des actions préventives de sécurité et de conformité des sites et installations techniques.

Réaliser le recrutement de ses collaborateurs en s'appuyant sur l'expertise technique des services ressources humaines afin de recruter le meilleur candidat pour le poste

Appliquer la législation et la réglementation en vigueur afin de respecter les règles du droit social et les obligations légales de l'entreprise

Accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétences en s'appuyant sur les informations issues des entretiens professionnels afin d'améliorer leur performance sur le terrain

Collaborer avec la direction des ressources humaines dans la gestion du personnel en appliquant la législation et réglementation sociales afin de limiter les litiges et les contentieux.

Définir le périmètre et les objectifs d'un projet en rédigeant un cahier des charges afin d'identifier le/les prestataires nécessaires à la réussite du projet.

Organiser et planifier le projet en coopération avec les partenaires internes et externes en tenant compte des spécificités du cahier des charges afin de le mener à son terme dans les meilleures conditions.

Préparer et gérer des contrats de prestation en appliquant les bases du droit commercial afin d'être au fait des risques juridiques individuels et collectifs.

Communiquer sur les projets en appliquant des techniques de communication efficaces afin d'améliorer la compréhension et clarifier les attentes de ses interlocuteurs.

Développer les bonnes attitudes projet en respectant les règles d'éthique afin d'obtenir les meilleures contributions de chacun des acteurs (internes et externes)

Construire une équipe performante en appliquant les bonnes pratiques managériales afin de maximiser l'engagement, le potentiel créatif et l'efficacité opérationnelle.

Coordonner au quotidien les actions de son équipe en étant l'interface entre la direction générale et les collaborateurs afin de respecter les plans d'actions définis.

Développer son efficacité et son autorité managériale en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir sa légitimité de manager d'équipe

Évaluer l'atteinte des objectifs commerciaux en s'appuyant sur les indicateurs de performance commerciale afin de sécuriser les résultats attendus.

Elaborer une stratégie de développement, de transformation et de revitalisation d'un centre-ville adapté sur la base d'un diagnostic exhaustif et d'indicateurs pertinents

Coordonner une dynamique de dialogue et de collaboration entre collectivités territoriales et professionnelles afin de mettre le plan stratégique en œuvre

Mobiliser, constituer et manager les structures nécessaires afin de disposer des moyens nécessaires pour relever les enjeux d'aménagement, d'immobilier et d'animation.

Développer un plan d'action événementiel de nature économiques, sociales et culturelle afin d'animer le centre-ville et enrichir son attractivité

Elaborer une politique de commerce en réseau dans une approche transformationnelle afin de constituer un système de fonctionnement durable

Coordonner la mise en œuvre de la stratégie réseau afin d'assurer la bonne application du savoir-faire sur le terrain aux plans qualitatifs et quantitatifs

Animer et contrôler la vie et le développement de l'enseigne afin de conserver une cohérence au sein du réseau et de faire respecter le contrat de réseau

Etablir et réaliser un budget afin de disposer d'une synthèse chiffrée offrant une grille de lecture précise de l'état financier du réseau et de chacun des membres

Blocs de compétences

RNCP37635BC01 — Définir la stratégie commerciale et marketing d'une entité commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la situation stratégique sur son marché en identifiant les bons indicateurs et en utilisant des matrices de positionnement afin d'anticiper les tendances dans le secteur d'activité de l'entreprise.

Définir les différents scénarii et présenter les principaux indicateurs de performance en s'appuyant sur la veille concurrentielle réalisée afin de valider avec les instances dirigeantes la stratégie à déployer

Définir le plan d'action stratégique en prenant en compte la stratégie générale, la culture d'innovation et les valeurs de l'entreprise afin de fixer le cap stratégique à suivre en termes d'objectifs

Définir un plan marketing et une offre marché efficiente en tenant compte des spécificités du marché-cible visé afin de toucher efficacement les prospects et les clients

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation portant sur un cas d'entreprise commerce/centre de profit réelle ou fictive.

Mise en situation de création ou développement de commerce/centre de profit, le candidat propose plusieurs scénarii en s'appuyant sur les éléments de l'analyse stratégique et des indicateurs de performance.

Mise en situation de création ou développement de commerce/centre de profit, le candidat doit établir un plan d'action stratégique selon les objectifs à atteindre

Mise en situation de création ou développement de commerce/centre de profit, le candidat aura à concevoir et élaborer un plan marketing adapté aux problématiques de l'entreprise.

RNCP37635BC02 — Piloter la stratégie et la performance globale d'une entité commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir des objectifs pour son équipe en s'appuyant sur la stratégie retenue et sur le positionnement visé afin d'optimiser la déclinaison stratégique et la performance du centre de profit

Suivre le plan d'action stratégique en contrôlant les écarts et en rapportant les corrections nécessaires afin de rendre compte de la réalisation de ce dernier auprès de la direction

Analyser les performances du centre de profit en contrôlant les indicateurs comptables et budgétaires (chiffre d'affaires, marge opérationnelle et compte de résultat) afin de garantir sa rentabilité.

Évaluer les risques en utilisant des outils spécifiques de gestion des risques pour mettre en place des actions préventives, adaptatives et évolutives.

Évaluer les risques en utilisant des outils spécifiques de gestion des risques des structures et entités opérationnelles afin de mettre en place des actions préventives de sécurité et de conformité des sites et installations techniques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Jeux de rôle portant sur une présentation d'objectifs par le candidat à son équipe.

A partir d'une étude de cas individuelle portant sur l'analyse et le suivi de tableaux de bord, le candidat doit réaliser un plan d'action stratégique.

A partir d'une étude de cas individuelle portant sur l'analyse et le suivi de tableaux de bord de gestion financière, le candidat doit produire une analyse pertinente d'une situation comptable et budgétaire de l'entité.

A partir d'une étude de cas d'entreprise portant sur le Risk Management le candidat recense, évalue et priorise les risques encourus en utilisant des techniques de gestion des risques.

A partir d'une étude de cas de structure immobilière le candidat recense, évalue et priorise les risques encourus et les couvre en utilisant des techniques de gestion des risques.

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

RNCP37635BC03 — Manager les ressources humaines de l'entité commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser le recrutement de ses collaborateurs en s'appuyant sur l'expertise technique des services ressources humaines afin de recruter le meilleur candidat pour le poste

Appliquer la législation et la réglementation en vigueur afin de respecter les règles du droit social et les obligations légales de l'entreprise

Accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétences en s'appuyant sur les informations issues des entretiens professionnels afin d'améliorer leur performance sur le terrain

Collaborer avec la direction des ressources humaines dans la gestion du personnel en appliquant la législation et réglementation sociales afin de limiter les litiges et les contentieux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

A partir d'une étude de cas d'entreprise, commerce/centre de profit portant sur la rédaction d'une fiche de poste respectant législation en vigueur (CDD, CDI, alternance, intérimaires, handicap, mobilité interne, etc...) et d'un jeu de rôle mettant en scène le candidat en situation d'entretien avec un candidat fictif, ce dernier conduira l'entretien de recrutement

Sur la base d'une étude de cas individuelle portant sur une situation de droit social et droit du travail dont le directeur-manager de centre de profit porte la responsabilité, le candidat réalise un plan d'action RH.

Sur la base d'une étude de cas portant sur une campagne d'entretiens annuels, le candidat recense les besoins en formation et établit une communication à son service RH et à sa Direction générale en vue d'inscrire les actions sur le plan de développement des compétences.

A partir d'une étude de cas présentant le profil d'une entreprise, commerce/centre de profit, le candidat doit formuler des préconisations en fonction de la loi en vigueur et/ou des accords collectifs existants au sein de l'entreprise. Il doit justifier ses préconisations.

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

RNCP37635BC04 — Conduire et encadrer des projets au sein d'une entité /centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir le périmètre et les objectifs d'un projet en rédigeant un cahier des charges afin d'identifier le/les prestataires nécessaires à la réussite du projet.

Organiser et planifier le projet en coopération avec les partenaires internes et externes en tenant compte des spécificités du cahier des charges afin de le mener à son terme dans les meilleures conditions.

Préparer et gérer des contrats de prestation en appliquant les bases du droit commercial afin d'être au fait des risques juridiques individuels et collectifs.

Communiquer sur les projets en appliquant des techniques de communication efficaces afin d'améliorer la compréhension et clarifier les attentes de ses interlocuteurs.

Développer les bonnes attitudes projet en respectant les règles d'éthique afin d'obtenir les meilleures contributions de chacun des acteurs (internes et externes)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

A partir d'une étude de cas portant sur l'externalisation d'un service (informatique, logistique...), le candidat reformule la problématique du projet et élabore une liste d'exigences catégorisées et priorisées. Le candidat est évalué sur sa capacité

A partir d'une étude de cas portant sur le pilotage d'un projet, le candidat propose une démarche projet avec un planning et une organisation.

A partir d'une étude de cas portant sur le déploiement d'un projet, le candidat évaluera la conformité d'un contrat public ou privé par rapport à un cahier des charges et proposera des apports ou ajustements intégrant les spécificités du projet.

Dans le cadre d'une mise en situation de présentation de projet, le candidat démontre des qualités de communication, sa capacité d'analyse et de synthèse. Il doit faciliter la prise de décision et négocier avec l'équipe projet et les décideurs.

A partir d'un jeu de rôle mettant en scène le candidat avec son équipe, ce dernier conduira une réunion d'information pour améliorer le fonctionnement interne de son service.

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

RNCP37635BC05 — Manager et piloter une organisation efficiente

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire une équipe performante en appliquant les bonnes pratiques managériales afin de maximiser l'engagement, le potentiel créatif et l'efficacité opérationnelle.

Coordonner au quotidien les actions de son équipe en étant l'interface entre la direction générale et les collaborateurs afin de respecter les plans d'actions définis.

Développer son efficacité et son autorité managériale en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir sa légitimité de manager d'équipe

Évaluer l'atteinte des objectifs commerciaux en s'appuyant sur les indicateurs de performance commerciale afin de sécuriser les résultats attendus.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'un jeu de rôles, le candidat expérimentera et révélera son potentiel de manager-leader dans le but d'engager ses collaborateurs à se mobiliser pour atteindre des objectifs collectivement fixés.

Sur la base d'une étude de cas professionnelle portant sur le management d'une équipe le candidat propose un dispositif d'accompagnement des parties prenantes (collaborateurs et direction) pour renforcer l'interface entre ces dernières et respecter le plan d'action. Dans le cadre d'une étude de cas portant sur une situation de tension (conflit entre collaborateurs, dérive sur l'atteinte d'objectifs, dérive sur la gestion d'un projet...) le candidat doit agir pour remettre en place les conditions de performance et de bien-être de son équipe

C5.4- Dans le cadre d'une mise en situation professionnelle portant sur une réunion de clôture mensuelle d'objectifs commerciaux, le candidat doit présenter les résultats et ses conclusions à son équipe.

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

RNCP37635BC06 — Bloc optionnel : Manager la transformation et la revitalisation de centre-ville et polarités commerciales

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une stratégie de développement, de transformation et de revitalisation d'un centre-ville adapté sur la base d'un diagnostic exhaustif et d'indicateurs pertinents

Coordonner une dynamique de dialogue et de collaboration entre collectivités territoriales et professionnelles afin de mettre le plan stratégique en œuvre

Mobiliser, constituer et manager les structures nécessaires afin de disposer des moyens nécessaires pour relever les enjeux d'aménagement, d'immobilier et d'animation.

Développer un plan d'action événementiel de nature économiques, sociales et culturelle afin d'animer le centre-ville et enrichir son attractivité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'une étude de cas réelle ou reconstituée, le candidat élaborera une stratégie de revitalisation de centre-ville en s'appuyant sur une analyse diagnostic exhaustive de l'offre et des parties prenantes en présence.

Sur la base d'une étude de cas professionnelle portant sur la coordination des dispositifs de développement et de revitalisation d'un tissu commercial et artisanal et afin de respecter le plan d'action.

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur la création de structures multi partenariales le candidat doit agir pour remettre un rapport détaillant les structures et les équipes nécessaires pour manager une polarité commerciale

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur la création d'un plan d'animation à mettre en place le candidat doit agir pour élaborer plan d'action structuré et chiffré

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

RNCP37635BC07 — Bloc optionnel : Manager des commerces en réseau et en franchise

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une politique de commerce en réseau dans une approche transformationnelle afin de constituer un système de fonctionnement durable

Coordonner la mise en œuvre de la stratégie réseau afin d'assurer la bonne application du savoir-faire sur le terrain aux plans qualitatifs et quantitatifs

Animer et contrôler la vie et le développement de l'enseigne afin de conserver une cohérence au sein du réseau et de faire respecter le contrat de réseau

Etablir et réaliser un budget afin de disposer d'une synthèse chiffrée offrant une grille de lecture précise de l'état financier du réseau et de chacun des membres

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur la base d'une étude de cas réelle ou reconstituée, le candidat élabore et formalise un manuel opératoire de commerce en réseau en s'appuyant sur une analyse diagnostic exhaustive de l'offre, du marché et en développant une approche transformationnelle

Sur la base d'une étude de cas professionnelle portant sur la coordination des dispositifs de développement afin que franchiseurs et franchisés poursuivent le même objectif

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur l'animation de réseau le candidat doit remettre et soutenir un rapport détaillant les structures et les équipes nécessaires pour gérer et suivre l'évolution du réseau

Dans le cadre d'une étude de cas portant sur l'élaboration et l'exécution d'un budget structuré analytique et détaillé

- Les modalités d'évaluation sont adaptées en fonction de chaque situation de handicap dans laquelle pourrait se trouver le candidat à partir d'une évaluation individualisée et coordonnée par le référent handicap de l'IFAG. Ces aménagements anticipent les adaptations possibles du futur poste de travail du candidat

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Pour de nombreux secteurs d'activités, une stratégie de distribution efficiente est indispensable pour soutenir le développement et la pérennité de l'entreprise, au travers du pilotage des circuits de commercialisation de ses produits et services. Les Managers de Commerce et de Centre de Profit exercent donc :

- dans tous les secteurs d'activité (industrie, services, culture, médias, ...) et dans tous types d'organisations :
- Entreprises privées : Grands groupes, ETI, PME/TPE
- Entreprises publiques de toutes tailles
- Ministères, collectivités, grandes administrations, Métropoles et mairies
- Associations, fondations (de taille significative)

et dans tous types d'agences commerciales

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les types d'emplois visés par le projet de renouvellement du précédent dossier de Manager d'entreprise et de centre de profit redéfinis et resserrés sur les cadres d'emplois de directeur/manager d'unité commerciale opérationnelle sont les suivants :

Les types d'emplois visés par le projet de renouvellement du précédent dossier de Manager d'entreprise et de centre de profit redéfinis et resserrés sur les cadres d'emplois de directeur/manager d'unité commerciale opérationnelle sont les suivants :

1°) Manager/ directeur de commerce magasin/ Directeur-adjoint, Gérant

Directeur- Manager opérationnel d'entité commerciale (commercial, marketing, ressources humaines)

Manager e-commerce, « phygital » et expérience client

2°) Manager du commerce- espaces commerciaux et de centres-villes

Manager retail et expérience client

Chef de projet / animateur de réseau

Manager de centre-ville

3°) Manager animateur de franchise, de la performance magasin

Directeur, Responsable de réseau, d'agence ou de business unit

4°) Consultant

Développeur commercial/ Animation des ventes

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Non concerné

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 014 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (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)	23 403
Jugés difficiles à recruter	30 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés 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

VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour accéder à la formation, les prérequis sont les suivants :

Soit être titulaire d'une certification professionnelle de Niveau 6, de préférence en management d'unités commerciales et de centre de profit, managament commercial et marketing

Soit, être titulaire d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur et justifier d'une expérience significative d'au moins trois ans dans un domaine voisin des disciplines du management de commerce et de centre de profit

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

Le jury est composé de 5 personnes

- :
- 1 Président de jury Professionnel extérieur à l'IFAG (Manager - Directeur de commerce et centre de profit)
 - 2 représentants de l'IFAG dont le directeur de l'école IFAG
 - 2 professionnels extérieurs à l'école (Manager - Directeur de commerce et centre de profit/ Chaine ou franchise/ Zone commerciale ou de Centre-ville ou marketing / Directeur du développement économique) en veillant à la mixité femme / homme

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 5 personnes

- :
- 1 Président de jury habilité représentant de l'IFAG
 - 1 représentant de l'IFAG
 - 3 professionnels extérieurs à l'école (Manager / Directeur de commerce et centre de profit/ Chaine ou franchise/ Zone commerciale ou de Centre-ville ou marketing / Directeur du développement économique/ en veillant à la mixité femme / homme)

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	8 656 €
Selon la branche	6 500 € – 9 175 €
Prise en charge	Branches concernées
8 656 €	Valeur par défaut · 144 branches
9 175 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE Menuiseries Charpentes et portes planes, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
9 069 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire
9 002 €	CNPEFP des sociétés d'assistance, CPNE des agents généraux d'assurance, CPNEFP des sociétés d'assurances
8 940 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de la branche Banque Populaire
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant, CPNEFP du négoce des matériaux de construction
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
9 100 €	CPNE des Télécoms, CPNEFP de la restauration commerciale libre-service
8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 700 €	CPNE Banque, CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics
9 173 €	CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
9 168 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
9 083 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande
9 062 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
9 044 €	CPNEFP de la Publicité
9 027 €	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
9 000 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
8 911 €	CNPE des sociétés financières
8 808 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 762 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 733 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 632 €	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire
8 600 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 583 €	CPNEFP Commerce à distance
8 400 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

8 300 €	CPNEFP des industries électriques et gazières
8 245 €	CPNEF de l'audiovisuel
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 de décision	31/05/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/05/2026
Date de dernière délivrance possible	31/05/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	32	6	100 %	—
2020	44	6	100 %	84 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP13081

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42321

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36493

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ifag.com/programmes/mastere-management>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37635/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	7
Organismes gestionnaires (CFA)	6
Organismes formateurs	6
Régions couvertes	4
Départements couverts	4
Organismes certifiés Qualiopi	5
Sessions	de 10/2024 à 09/2028

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	24
Parcours menés à terme	24
Taux d'achèvement	100 %
Période	12/2025 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	24
Montant total engagé	15 900 €
Coût moyen par dossier	663 €
Durée moyenne	15 h
Période	09/2025 – 02/2026
France compétences	90 %
Reste à charge titulaire	10 %

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