

# Responsable en gestion et développement d'une business unit

RNCP37655 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 6                   |
| Code(s) NSF             | 310                        |
| Formacode(s)            | 32025, 32154, 34054        |
| Code(s) ROME            | M1302                      |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 31/05/2023                 |
| Date d'échéance         | 31/05/2028                 |

## Certificateur(s)

NEOMA BUSINESS SCHOOL · SIRET : 83429535400015

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable en gestion et développement d'une business unit concourt directement à l'atteinte des objectifs de l'organisation. Il gère une structure et/ou des projets selon la fonction à laquelle il est rattaché, selon les choix stratégiques de l'entreprise/organisation et ceci, dans un objectif de rentabilité. Avec sa vision 360°, Il est un acteur central dans le fonctionnement des organisations quelle que soit la Direction dans laquelle il exerce son métier.

Selon la direction à laquelle il est rattaché, ses responsabilités diffèrent :

Il est responsable de la mise en œuvre de l'activité marketing et/ou commerciale, de la stratégie et gestion des ressources financières et humaines au service du développement de la business unit qu'il dirige.

Il manage une ou plusieurs équipes qu'il accompagne au quotidien en incarnant la culture d'entreprise et en véhiculant les valeurs de l'organisation.

### ACTIVITÉS VISÉES

Mettre en œuvre des stratégies d'innovation

- Déclinaison de la stratégie de l'organisation dans la business unit
- Déploiement de la stratégie de la business unit

Gérer les ressources financières d'une unité opérationnelle

- Conception du budget de la business unit
- Optimisation de la performance financière de la business unit

Piloter l'activité d'un marketing responsable dans un contexte de digitalisation

- Conception de la stratégie marketing de la business unit
- Déploiement de la stratégie marketing de la business unit

Assurer le développement commercial de la business unit

- Conception et mise en œuvre de la stratégie commerciale
- Communications commerciales avec les parties prenantes

Manager les équipes pour conduire les transformations sociétales

- Mobilisation des équipes
- Accompagnement des changements

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir la stratégie d'une business unit en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation.

Elaborer un plan d'actions.

Organiser le déploiement d'un projet, en assurant la bonne mobilisation des ressources matérielles et humaines.

Piloter un projet innovant.

Elaborer un diagnostic de la situation économique et financière d'une business unit.

Elaborer le budget de la business unit, en allouant les ressources et en prenant en compte les contraintes et normes (financières et extra-financières) de l'organisation.

Assurer le suivi et l'analyse budgétaire de la business unit.

Restituer les données et les indicateurs financiers de la business unit à la direction de l'organisation.

Réaliser une analyse du positionnement de la business unit.

Rédiger une proposition de valeur, en utilisant les méthodes d'un business model.

Concevoir le plan marketing digital d'une business unit.

Déployer des actions de développement de l'activité de la business unit.

Définir un plan d'action commercial, en identifiant les opportunités de développement.

Conduire une négociation commerciale, en identifiant les enjeux et le profil des interlocuteurs.

Résoudre des conflits auprès des parties prenantes internes et externes.

Mobiliser les équipes en communiquant les objectifs clairement aux collaborateurs.

Accompagner les équipes en adaptant l'organisation aux spécificités du changement, le plan de communication aux différents profils des collaborateurs.

Animer les équipes en utilisant des méthodes de communication et d'animation adaptées à l'auditoire.

## Blocs de compétences

### RNCP37655BC01 — Mettre en œuvre des stratégies d'innovation

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Définir la stratégie d'une business unit en cohérence avec la stratégie globale de l'organisation en s'appuyant sur une analyse de l'environnement économique et social de l'organisation, et en déterminant les objectifs et indicateurs associés, de manière à élaborer un projet innovant.

Elaborer un plan d'actions en déclinant les objectifs en axes stratégiques, en planifiant les tâches et livrables attendus, et en définissant le besoin en ressources matérielles, humaines et financières afin de soutenir les orientations stratégiques de la business unit.

Organiser le déploiement d'un projet, en assurant la bonne mobilisation des ressources matérielles et humaines, en fixant les objectifs et en prenant en compte la politique RSE de l'entreprise, afin créer les conditions de réalisation du projet innovant.

Piloter un projet innovant, en suivant l'avancement des actions, en proposant des solutions correctives adaptées, dans le respect d'une démarche agile, et en s'assurant de l'adéquation avec la culture de l'organisation, afin d'atteindre collectivement les objectifs d'innovation fixés.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas – Business plan

Dans le cadre d'un projet intra/entrepreneurial innovant à mettre en œuvre collectivement, le groupe remet un rapport écrit de business plan.

Chaque candidat soutient oralement une partie du rapport.

Gestion de projet – Cahier des charges

Les candidats sont mis en situation de gestion d'un projet innovant qu'ils ont initié en groupe et qu'ils vont déployer étape par étape. Les étapes du projet font l'objet de restitutions individuelles permettant d'évaluer la contribution de chaque candidat au sein du groupe.

Ils rédigent un cahier des charges prenant en compte les objectifs et les contraintes de l'organisation pour permettre le déploiement des actions suivant une méthodologie choisie.

### RNCP37655BC02 — Gérer les ressources financières d'une unité opérationnelle

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer un diagnostic de la situation économique et financière d'une business unit en analysant les documents comptables et financiers

et l'impact des décisions de gestion de manière à évaluer la rentabilité de la business unit.

Elaborer le budget de la business unit, en allouant les ressources et en prenant en compte les contraintes et normes (financières et extra-financières) de l'organisation, afin de piloter l'activité de la business unit.

Assurer le suivi et l'analyse budgétaire de la business unit, en pilotant les indicateurs préalablement définis et en utilisant les données financières et extra-financières, pour évaluer la rentabilité opérationnelle du budget.

Restituer les données et les indicateurs financiers de la business unit à la direction de l'organisation, en présentant ses analyses budgétaires et financières, en établissant des préconisations d'amélioration, afin d'optimiser la performance de la business unit.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas – Analyse financière et pilotage de la performance

Dans le cadre d'une étude de cas basée sur la situation financière d'une organisation, le candidat doit, à partir des documents comptables et financiers, remettre un rapport écrit d'analyse des performances financières et ESG et proposer des préconisations. Ces préconisations s'appuient sur des éléments budgétés.

### **RNCP37655BC03 — Piloter l'activité d'un marketing responsable dans un contexte de digitalisation**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une analyse du positionnement de la business unit en effectuant une étude de marché afin de mettre en œuvre la stratégie marketing intégrant le volet digital.

Rédiger une proposition de valeur, en utilisant les méthodes d'un business model, et en valorisant l'aspect responsable de la démarche, afin de mettre en exergue les points forts et avantages concurrentiels de l'activité.

Concevoir le plan marketing digital d'une business unit en déterminant les axes de développement de manière à soutenir la stratégie marketing de l'organisation.

Déployer des actions de développement de l'activité de la business unit, en définissant les modalités d'acquisition et/ou de fidélisation de la clientèle grâce à une prise de décision data driven, afin d'optimiser l'expérience client.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier – Analyse stratégique

Dans le cadre de la création d'un produit et/ou d'un service commercialisable, le candidat remet un dossier d'étude dans lequel, après une étude de marché, il doit définir les actions à mener pour mettre en œuvre la stratégie centrée client qu'il aura élaborée.

Il défend son projet devant ses pairs à l'oral.

### **RNCP37655BC04 — Assurer le développement commercial de la business unit**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Définir un plan d'action commercial, en identifiant les opportunités de développement afin d'optimiser la performance commerciale de la business unit.

Conduire une négociation commerciale, en identifiant les enjeux et le profil des interlocuteurs, en utilisant des techniques de communication et en répondant aux objections, afin de développer son portefeuille.

Résoudre des conflits auprès des parties prenantes internes et externes en identifiant les éléments déclencheurs, en favorisant le dialogue et en proposant des solutions de manière à améliorer les relations.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

Sur la base d'une mise en situation professionnelle portant sur le lancement d'un produit ou d'un service, les candidats, en groupe, doivent établir un plan d'action commercial et le présenter oralement sous forme de pitch

Jeu de rôle – Négociation

Sur une situation donnée, le candidat doit mener une négociation commerciale en faisant face, à l'oral, à un public à convaincre

Etude de cas

Sur la base d'une étude de cas réelle ou fictive, le candidat doit résoudre un conflit au sein de sa business unit. Il rédige un rapport décrivant le problème rencontré et proposant un plan de résolution du conflit identifié

### **RNCP37655BC05 — Manager les équipes pour conduire les transformations sociétales**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser les équipes en communiquant les objectifs clairement aux collaborateurs, en planifiant et déléguant les tâches et missions des collaborateurs de la business unit et en prenant les dispositions permettant l'inclusion des personnes en situation de handicap afin d'assurer la performance individuelle et collective.

Accompagner les équipes en adaptant l'organisation aux spécificités du changement, le plan de communication aux différents profils des collaborateurs, en identifiant les freins au changement et en veillant au maintien d'un climat social favorable de manière à faciliter l'appropriation individuelle et collective du changement.

Animer les équipes en utilisant des méthodes de communication et d'animation adaptées à l'auditoire, en impliquant chaque acteur dans une dynamique de groupe afin de générer l'adhésion.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

##### Etude de cas - Mémo

Dans le cadre d'un projet de développement, le candidat est amené à réfléchir à comment mobiliser son équipe.

Il rédige un mémo à l'attention de la direction générale où il expose comment il souhaite développer la performance collective.

##### Mise en situation professionnelle

Sur la base d'une étude de cas réelle ou fictive portant sur un projet de changement, le candidat doit établir un rapport écrit dans lequel il expose son analyse des freins et résistances au sein de son équipe ainsi que les actions et outils qui vont lui permettre de les lever.

##### Synthèse – Storytelling

Sur la base d'une situation réelle ou fictive, le candidat présente une synthèse permettant d'identifier les axes d'amélioration en matière de leadership. La synthèse prend la forme d'un storytelling podcasté ou filmé.

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les Responsables en gestion et développement d'une business unit peuvent travailler dans des entreprises de type PMI ou PME de plus de 20 salariés, les très grandes entreprises ou les grands groupes nationaux ou internationaux. Ils sont souvent recrutés par pôle et agissent en tant que responsables régionaux. Par ailleurs, les cabinets de conseil, de service ou de marketing sont également à même de rechercher les compétences d'un responsable en gestion et développement d'une business unit.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur / Responsable d'activité (Responsable d'agence, responsable de pôle, responsable de site, responsable d'établissement, Directeur général d'agence, responsable des opérations)
- Responsable de service (Responsable d'exploitation, responsable achat, DRH, responsable HSE, responsable service export, directeur technique, responsable d'approvisionnement, responsable administrative et financière ...)
- Responsable de projet (Responsable de produit, expert conseils et accompagnement, expert grands projets énergies renouvelables, responsable du développement des compétences)
- Responsable de développement commercial (Responsable Grands comptes, responsable en gestion et développement d'une business unit, export sales responsable).

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                   |                                                                               |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Projets de recrutement (BMO 2026) | 308                                                                           |
| Jugés difficiles à recruter       | 33 %                                                                          |
| Emplois saisonniers               | 0 %                                                                           |
| Familles professionnelles (FAP)   | L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés |

## Voies d'accès

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat à la certification doit être titulaire d'un diplôme de niveau 5 (Bac+2) ou faire état d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. A titre dérogatoire, et après examen approfondi de son dossier, un candidat peut se voir autoriser l'accès à la certification.

#### PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Ce titre est accessible en VAE pour toute personne, quels que soient son âge ou son statut professionnel. Le dispositif est ouvert à toute expérience permettant l'acquisition de compétences directement liées à la certification visée (titre inscrit au RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles). Néanmoins, un minimum de 3 ans d'expérience est fortement recommandé (post diplôme hors stage et alternance). L'inscription se fait après examen du dossier et entretien de recevabilité.

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury de validation de la certification est composé du Président du jury et de 3 personnes ne prenant pas part à la formation des candidats et en respectant la parité homme/femme :

- Dont 1 membre dépendant de l'organisme (un enseignant)
- Dont 2 membres extérieurs à l'organisme, représentants du secteur professionnel.

#### COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Le jury de validation de la certification est composé du Président du jury et de 3 personnes ne prenant pas part à la formation / l'accompagnement des candidats et en respectant la parité homme/femme :

- Dont 1 membre dépendant de l'organisme (un enseignant)
- Dont 2 membres extérieurs à l'organisme, représentants du secteur professionnel.

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 31/05/2023 |
| Durée de l'enregistrement            | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 31/05/2028 |
| Date de dernière délivrance possible | 31/05/2032 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2021  | 28        | 0        | 100 %            | —            |
| 2020  | 38        | 0        | 100 %            | 87 %         |
| 2019  | 28        | 0        | 100 %            | 73 %         |

## Liens avec d'autres certifications

#### ANCIENNES VERSIONS

RNCP34634

#### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34634

## Pour plus d'informations

#### LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://neoma-bs.fr/formations/objectif-manager/>

#### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37655/>

## Où se former

|                        |    |
|------------------------|----|
| Formations référencées | 30 |
|------------------------|----|

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| Organismes        | 1                 |
| Régions couvertes | 3                 |
| Prix indicatif    | 1 200 € – 9 800 € |
| Durée             | 42 h              |

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

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 272               |
| Parcours menés à terme | 257               |
| Taux d'achèvement      | 94 %              |
| Période                | 09/2023 – 07/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés        | 286               |
| Montant total engagé        | 1 066 002 €       |
| Coût moyen par dossier      | 3 727 €           |
| Durée moyenne               | 132 h             |
| Période                     | 08/2023 – 09/2026 |
| France compétences          | 64 %              |
| Entreprise                  | 29 %              |
| Reste à charge titulaire    | 6 %               |
| France Travail              | 1 %               |
| Compte d'engagement citoyen | 0 %               |

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