

Chef d'entreprise - développeur de PME

RNCP37663 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2023
Date d'échéance	31/05/2026

Certificateur(s)

CCI FRANCE · SIRET : 18750002000073

Partenaires habilités

14 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 14 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS ECOLE DES MANAGERS DE FRANCHE COMTE	3807820600038	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND LILLE CEPRECO	13002271800188	Former et organiser l'évaluation
CCIT CAEN NORMANDIE	18140001100100	Former et organiser l'évaluation
CENTRE CONSULAIRE DE FORMATION	18640005700078	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE LA MAYENNE	18530044900062	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE DE L'YONNE	18890911300121	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE & INDUSTRIE HTE SAVOI	18743001200067	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE	18280001100047	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTS-DE-FRANCE	13002271800014	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE METROPOLITAINE BRETAGNE OUEST - CCIMBO SIEGE	13002293200011	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 14 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37663-chef-d-entreprise-developpeur-de-pme/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Au moment de la création ou de la reprise de la structure, le chef d'entreprise prépare son projet entrepreneurial en effectuant une étude en termes de mission, vision, d'environnement, de ressources, de compétences et d'influence des parties prenantes pour déterminer la stratégie et le ou les modèle d'affaires à entreprendre et le mode de gouvernance. Il doit ensuite consolider le démarrage de l'activité. Pour cela, il pilote son entreprise de façon plus opérationnelle afin d'ajuster son projet face aux réalités du marché.

ACTIVITÉS VISÉES

Evaluation du contexte du projet entrepreneurial, de son écosystème et de sa position sur son marché

Elaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial

Elaboration d'un modèle d'affaires cible pour le projet entrepreneurial

Elaboration des stratégies et des processus opérationnels du projet entrepreneurial

Etablissement des budgets prévisionnels du projet entrepreneurial

Recherche des financements et partenaires nécessaires à la réalisation du projet entrepreneurial

Choix des équipes internes et partenaires de l'entreprise

Gestion opérationnelle des équipes de l'entreprise en application de la législation et de la réglementation en vigueur

Mise en place de techniques managériales et relationnelles favorisant l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs

Pilotage des stratégies et des processus opérationnels de l'entreprise

Pilotage de la performance de l'entreprise

Pilotage de la stratégie générale de l'entreprise

Gestion de projets associés à l'évolution et au développement de l'activité de l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser le contexte et l'environnement du projet de création, de reprise ou de transformation, afin de clarifier le projet entrepreneurial visé et d'exprimer sa vision et la raison d'être de la future entreprise

Réaliser le diagnostic interne de l'entreprise, le cas échéant, en analysant les données permettant l'évaluation de ses moyens financiers, techniques et humains, ainsi que l'identification de ses domaines d'activités stratégiques, afin de qualifier ses forces et ses faiblesses

Concevoir la stratégie générale du projet de transformation alignée avec la raison d'être et sa vision personnelle de l'entreprise, afin de concilier objectifs économiques, financiers et extra-financiers, à moyen et long terme, garantissant la pérennité de l'entreprise et idéalement un modèle durable

Définir ou redéfinir, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, les offres, leurs propositions de valeur et leurs cibles ainsi que les flux de revenus du projet entrepreneurial de transformation, idéalement, dans une démarche de co-construction avec les parties-prenantes, afin de déterminer un positionnement différenciant et en cohérence avec sa « raison d'être »

Construire ou reconstruire, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, un modèle d'affaires (business model) différenciant et viable pour le projet de transformation, en tenant compte des retours de l'étude de marché, de ses ressources, de son environnement, de la stratégie générale du projet d'entreprise, de la concurrence et de ses objectifs, afin de clarifier et de valider le projet entrepreneurial

Choisir, le cas échéant, la forme d'existence juridique de la future entreprise, en veillant à analyser les différentes options de statuts juridiques et à évaluer leurs avantages et inconvénients respectifs en matière de responsabilité, de capital social et de fiscalité, afin de sécuriser et d'optimiser les conditions de sa création (ou reprise)

Construire ou reconstruire, le cas échéant, les stratégies opérationnelles du projet de transformation (ou de l'entreprise dans le cas d'une reprise) sur les plans de la production, de l'organisation interne de l'entreprise, du marketing, de la commercialisation et de la communication, afin d'orienter et de cadrer le lancement ou la continuité, le cas échéant, de son activité, en cohérence avec son modèle d'affaires, sa raison d'être et ses engagements RSE

Etablir et ajuster, le cas échéant, les états financiers prévisionnels triennaux du projet de transformation, en produisant l'estimation réaliste et progressive de ses ressources financières et de ses coûts de fonctionnement et d'investissement, en tenant compte du profil des financeurs ciblés, afin de maîtriser l'évolution de la rentabilité et la viabilité financières de l'entreprise

Présenter le projet de transformation sous la forme d'un business plan, afin de proposer une vision claire, précise et détaillée de son projet entrepreneurial aux partenaires potentiels pour les convaincre de s'y engager.

Choisir les modes de financement les plus pertinents au regard des besoins de l'entreprise, en veillant à sélectionner

les professionnels internes et/ou externes auprès desquels prendre conseil pour trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant se poser, afin d'évaluer les avantages et risques de chaque mode de financement, dont les sources de financement complémentaires

Formuler une stratégie de recrutement inclusive et d'association de partenaires adaptés aux besoins en compétences de l'entreprise, afin de disposer des talents nécessaires à son activité tout en favorisant un accès égalitaire à l'emploi, notamment pour les personnes en situation de handicap, si possible.

Mettre en place des parcours personnalisés d'accueil et d'intégration adaptés à chaque nouveau collaborateur, afin de faciliter leur insertion dans leur nouveau cadre de travail et de garantir accessibilité et autonomie pour tous, notamment pour les professionnels en situation de handicap

Assurer des pratiques managériales adaptées à ses collaborateurs favorisant l'équité et la qualité de vie au travail, notamment dans le cadre d'entretiens annuels et d'évaluation, afin de développer leur montée en compétences et d'entretenir un environnement renforçant leur épanouissement et leur engagement

Prendre la décision de se séparer d'un collaborateur / d'un prestataire, afin de ne pas perturber le fonctionnement organisationnel de l'entreprise, voire de gagner en efficience au regard des besoins et des ressources de l'entreprise

Superviser la mise en oeuvre de l'ensemble des procédures de gestion sociale et administrative du personnel et des partenaires (sous-traitants, co-traitants...), afin d'allier les intérêts de l'entreprises et des collaborateurs, dans le respect des règles et des obligations légales en vigueur

Gérer une situation complexe et déstabilisante avec les parties prenantes de l'entreprise, en fonction des enjeux et intérêts pour l'entreprise, de ceux des équipes, et dans la conformité des procédures à suivre avec, si nécessaire, l'aide d'un spécialiste, afin de ne pas perturber le fonctionnement et l'activité de l'entreprise

Identifier ses valeurs et ses traits de personnalité afin de déterminer le leadership souhaitable permettant de contribuer à soutenir la motivation et l'implication des salariés et plus globalement, donner du sens à la stratégie de l'entreprise

Faciliter le travail de chacun, les échanges entre pairs et toutes autres actions permettant de favoriser, entre autres, l'apprentissage informel et l'automatisation des process, afin de fluidifier l'organisation de l'entreprise et de concourir à l'atteinte des objectifs et à l'augmentation de l'efficience opérationnelle

Mettre en place des actions de communication et d'accompagnement, permettant le travail collaboratif et coopératif, la prise d'initiatives individuelles et collectives, en vue de renforcer l'engagement salarial, l'implication, l'épanouissement, l'acquisition et le développement des compétences de chacun, afin de fidéliser les collaborateurs et de renforcer l'attractivité de l'entreprise

Evaluer l'ensemble des stratégies opérationnelles internes et externes¹ et les différents processus opérationnels définis, en veillant à la bonne gestion des ressources disponibles et du respect de la réglementation en vigueur, afin de s'assurer que les actions menées par les collaborateurs sont en phase avec les objectifs commerciaux, financiers, sociaux et sociétaux (respect de la RSE)

Réinterroger régulièrement les stratégies opérationnelles en fonction des résultats obtenus et des évolutions rapides du contexte (attentes des clients, évolutions techniques ou technologiques...), afin de les adapter, le cas échéant, en vue d'optimiser la performance globale, et notamment commerciale, de l'entreprise

Mettre en place des indicateurs adaptés au pilotage de la performance de l'entreprise afin de collecter des informations et de décider des actions correctives, le cas échéant, pour faire évoluer les stratégies opérationnelles et/ou la stratégie générale de l'entreprise

Contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'anticiper ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en oeuvre

Valider les prévisions financières et les budgets, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, afin d'atteindre les objectifs visés

Evaluer les éléments (internes ou externe) pouvant générer une difficulté ou une nouvelle opportunité pour l'entreprise, sur la base de l'outil de veille déjà en place, afin de définir le niveau de son impact sur l'activité et/ou la stratégie générale et/ou la pérennité de l'entreprise et décider, le cas échéant, de solutions à mettre en oeuvre

Décider de la réorientation ou de la conservation de la stratégie générale de l'entreprise, en s'appuyant sur les parties-prenantes, les évolutions du contexte, les résultats des stratégies opérationnelles et les résultats de la performance de l'entreprise afin de maintenir, voire renforcer, la performance de l'entreprise et son positionnement sur le marché

Communiquer auprès des associés / actionnaires en tenant compte des règles en vigueur et des volontés de chacun afin de les informer des décisions à prendre pour l'entreprise ou des informations à partager, selon la méthode et la récurrence la plus appropriée

Décider des projets à mettre en place, en allouant les ressources nécessaires, afin de répondre aux nouveaux enjeux

et contribuer à l'évolution de l'entreprise et au développement de son activité

Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs, en fonction des projets de l'entreprise et à partir des indicateurs de performance sélectionnés, afin de mettre en place les actions correctives en cas d'écarts significatifs

Blocs de compétences

RNCP37663BC01 — Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le contexte et l'environnement du projet de création, de reprise ou de transformation, afin de clarifier le projet entrepreneurial visé et d'exprimer sa vision et la raison d'être de la future entreprise

Réaliser le diagnostic interne de l'entreprise, le cas échéant, en analysant les données permettant l'évaluation de ses moyens financiers, techniques et humains, ainsi que l'identification de ses domaines d'activités stratégiques, afin de qualifier ses forces et ses faiblesses

Concevoir la stratégie générale du projet de transformation alignée avec la raison d'être et sa vision personnelle de l'entreprise, afin de concilier objectifs économiques, financiers et extra-financiers, à moyen et long terme, garantissant la pérennité de l'entreprise et idéalement un modèle durable

Définir ou redéfinir, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, les offres, leurs propositions de valeur et leurs cibles ainsi que les flux de revenus du projet entrepreneurial de transformation, idéalement, dans une démarche de co-construction avec les parties-prenantes, afin de déterminer un positionnement différenciant et en cohérence avec sa « raison d'être »

Construire ou reconstruire, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, un modèle d'affaires (business model) différenciant et viable pour le projet de transformation, en tenant compte des retours de l'étude de marché, de ses ressources, de son environnement, de la stratégie générale du projet d'entreprise, de la concurrence et de ses objectifs, afin de clarifier et de valider le projet entrepreneurial

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement un business plan rédigé présentant l'ensemble du projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Etude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et présentation orale

RNCP37663BC02 — Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Choisir, le cas échéant, la forme d'existence juridique de la future entreprise, en veillant à analyser les différentes options de statuts juridiques et à évaluer leurs avantages et inconvénients respectifs en matière de responsabilité, de capital social et de fiscalité, afin de sécuriser et d'optimiser les conditions de sa création (ou reprise)

Construire ou reconstruire, le cas échéant, les stratégies opérationnelles du projet de transformation (ou de l'entreprise dans le cas d'une reprise) sur les plans de la production, de l'organisation interne de l'entreprise, du marketing, de la commercialisation et de la communication, afin d'orienter et de cadrer le lancement ou la continuité, le cas échéant, de son activité, en cohérence avec son modèle d'affaires, sa raison d'être et ses engagements RSE

Etablir et ajuster, le cas échéant, les états financiers prévisionnels triennaux du projet de transformation, en produisant l'estimation réaliste et progressive de ses ressources financières et de ses coûts de fonctionnement et d'investissement, en tenant compte du profil des financeurs ciblés, afin de maîtriser l'évolution de la rentabilité et la viabilité financières de l'entreprise

Présenter le projet de transformation sous la forme d'un business plan, afin de proposer une vision claire, précise et détaillée de son projet entrepreneurial aux partenaires potentiels pour les convaincre de s'y engager.

Choisir les modes de financement les plus pertinents au regard des besoins de l'entreprise, en veillant à sélectionner les professionnels internes et/ou externes auprès desquels prendre conseil pour trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant se poser, afin d'évaluer les avantages et risques de chaque mode de financement, dont les sources de financement complémentaires

Formuler une stratégie de recrutement inclusive et d'association de partenaires adaptés aux besoins en compétences de l'entreprise, afin de disposer des talents nécessaires à son activité tout en favorisant un accès égalitaire à l'emploi, notamment pour les personnes en situation de handicap, si possible.

Mettre en place des parcours personnalisés d'accueil et d'intégration adaptés à chaque nouveau collaborateur, afin de faciliter leur insertion dans leur nouveau cadre de travail et de garantir accessibilité et autonomie pour tous,

notamment pour les professionnels en situation de handicap

Assurer des pratiques managériales adaptées à ses collaborateurs favorisant l'équité et la qualité de vie au travail, notamment dans le cadre d'entretiens annuels et d'évaluation, afin de développer leur montée en compétences et d'entretenir un environnement renforçant leur épanouissement et leur engagement

Prendre la décision de se séparer d'un collaborateur / d'un prestataire, afin de ne pas perturber le fonctionnement organisationnel de l'entreprise, voire de gagner en efficience au regard des besoins et des ressources de l'entreprise

Superviser la mise en oeuvre de l'ensemble des procédures de gestion sociale et administrative du personnel et des partenaires (sous-traitants, co-traitants...), afin d'allier les intérêts de l'entreprises et des collaborateurs, dans le respect des règles et des obligations légales en vigueur

Gérer une situation complexe et déstabilisante avec les parties prenantes de l'entreprise, en fonction des enjeux et intérêts pour l'entreprise, de ceux des équipes, et dans la conformité des procédures à suivre avec, si nécessaire, l'aide d'un spécialiste, afin de ne pas perturber le fonctionnement et l'activité de l'entreprise

Identifier ses valeurs et ses traits de personnalité afin de déterminer le leadership souhaitable permettant de contribuer à soutenir la motivation et l'implication des salariés et plus globalement, donner du sens à la stratégie de l'entreprise

Faciliter le travail de chacun, les échanges entre pairs et toutes autres actions permettant de favoriser, entre autres, l'apprentissage informel et l'automatisation des process, afin de fluidifier l'organisation de l'entreprise et de concourir à l'atteinte des objectifs et à l'augmentation de l'efficience opérationnelle

Mettre en place des actions de communication et d'accompagnement, permettant le travail collaboratif et coopératif, la prise d'initiatives individuelles et collectives, en vue de renforcer l'engagement salarial, l'implication, l'épanouissement, l'acquisition et le développement des compétences de chacun, afin de fidéliser les collaborateurs et de renforcer l'attractivité de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement la stratégie de recrutement d'une équipe, le livret RH remis à tous les collaborateurs / trices et aux partenaires extérieurs le cas échéant.

Etude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une présentation orale.

RNCP37663BC03 — Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer l'ensemble des stratégies opérationnelles internes et externes¹ et les différents processus opérationnels définis, en veillant à la bonne gestion des ressources disponibles et du respect de la réglementation en vigueur, afin de s'assurer que les actions menées par les collaborateurs sont en phase avec les objectifs commerciaux, financiers, sociaux et sociétaux (respect de la RSE)

Réinterroger régulièrement les stratégies opérationnelles en fonction des résultats obtenus et des évolutions rapides du contexte (attentes des clients, évolutions techniques ou technologiques...), afin de les adapter, le cas échéant, en vue d'optimiser la performance globale, et notamment commerciale, de l'entreprise

Mettre en place des indicateurs adaptés au pilotage de la performance de l'entreprise afin de collecter des informations et de décider des actions correctives, le cas échéant, pour faire évoluer les stratégies opérationnelles et/ou la stratégie générale de l'entreprise

Contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'anticiper ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en oeuvre

Valider les prévisions financières et les budgets, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, afin d'atteindre les objectifs visés

Evaluer les éléments (internes ou externe) pouvant générer une difficulté ou une nouvelle opportunité pour l'entreprise, sur la base de l'outil de veille déjà en place, afin de définir le niveau de son impact sur l'activité et/ou la stratégie générale et/ou la pérennité de l'entreprise et décider, le cas échéant, de solutions à mettre en oeuvre

Décider de la réorientation ou de la conservation de la stratégie générale de l'entreprise, en s'appuyant sur les parties-prenantes, les évolutions du contexte, les résultats des stratégies opérationnelles et les résultats de la performance de l'entreprise afin de maintenir, voire renforcer, la performance de l'entreprise et son positionnement sur le marché

Communiquer auprès des associés / actionnaires en tenant compte des règles en vigueur et des volontés de chacun afin de les informer des décisions à prendre pour l'entreprise ou des informations à partager, selon la méthode et la récurrence la plus appropriée

Décider des projets à mettre en place, en allouant les ressources nécessaires, afin de répondre aux nouveaux enjeux

et contribuer à l'évolution de l'entreprise et au développement de son activité
Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs, en fonction des projets de l'entreprise et à partir des indicateurs de performance sélectionnés, afin de mettre en place les actions correctives en cas d'écarts significatifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement le plan de pilotage intégrant les outils d'évaluation des stratégies opérationnelles de l'entreprise ou du projet d'entreprise.

Etude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une présentation orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant d'entreprise privée

Directeur de centre de profit

Adjoint de direction

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 premier pré-requis est d'avoir la détermination nécessaire pour devenir chef d'entreprise. Une auto-évaluation est proposée via

Le candidat devra également:

Avoir un projet de création d'entreprise avec un plan de développement prévoyant la gestion d'une équipe (interne et/ou externe) ;

Ou un projet de reprise d'entreprise avec une cible identifiée ;

Ou d'être un nouveau chef d'entreprise (immatriculation récente) ;

Ou d'être déjà chef d'entreprise mais avec une situation de l'entreprise insatisfaisante et/ou qui ne répond pas aux objectifs du dirigeant.

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

Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels qualifiés du secteur d'activité, représentatifs du métier cible

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 3 membres dont 2 professionnels qualifiés du secteur d'activité, représentatifs du métier cible

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	7 900 €
-------------------------	---------

Selon la branche 7 105 € – 8 400 €

Prise en charge	Branches concernées
7 900 €	Valeur par défaut · 207 branches
8 400 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 099 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
7 105 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

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	31	0	100 %	—
2020	47	0	100 %	—
2019	39	0	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34353

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42514

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RS5579

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37663/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	27
Parcours menés à terme	21
Taux d'achèvement	78 %

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	27
Montant total engagé	100 087 €
Coût moyen par dossier	3 707 €
Durée moyenne	285 h
Période	08/2023 – 02/2026
France compétences	83 %
Régions	10 %
Reste à charge titulaire	5 %
France Travail	2 %
OPCO	0 %

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