

Dirigeant d'entreprise

RNCP37822 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32094
Code(s) ROME	M1302, M1301
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2026

Certificateur(s)

CEPI MANAGEMENT · SIRET : 43433186400018

KOEVOLIS · SIRET : 94455201700013

Partenaires habilités

3 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation et 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALPIS	42448026700030	Former
KOEVOLIS	94455201700013	Former et organiser l'évaluation
KOEVOLIS	94455201700021	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le dirigeant d'une entreprise ou autre organisation est le manager de référence, il est le garant de la pérennité et du développement de la structure dans toutes ses dimensions financière, organisationnelle, humaine et commerciale. Il satisfait aux attentes des clients ou des bénéficiaires, en respectant les volontés du Conseil d'Administration (actionnaires, investisseurs ou membres dans le cas des associations). Il définit la politique générale de la structure. Il est mandaté pour créer durablement de la valeur pour chacune des parties prenantes. Il supervise la mise en œuvre des décisions prises. Il porte la responsabilité des engagements.

La fonction de dirigeant est au cœur de la modernisation et du développement des organisations. Il a pour mission de définir, d'adapter et de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise ou de la structure dont il a la charge ; favorisant ainsi la pérennité et la croissance de la structure concernée (publique, privée ou associative).

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de la stratégie de d'entreprise

Pilotage de la stratégie dans l'organisation

Accompagnement au changement dans un contexte de transformation

Développement des activités de l'entreprise à l'international

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser l'environnement de l'entreprise, en réalisant des études de marchés et des outils d'analyse (du type PESTEL, Forces de Porter, Grille des ruptures...), afin de cerner de manière synthétique les facteurs clefs de réussite

dans son secteur d'activité

Évaluer les ressources fonctionnelles de l'entreprise et son portefeuille d'activités, en mobilisant la Matrice Mc Kinsey afin de définir ses capacités actuelles et potentielles

Réaliser une analyse financière exhaustive de l'entreprise en combinant l'évaluation de sa rentabilité, de sa liquidité et de son endettement sur le fondement de l'interprétation d'outils de reporting (bilan, compte de résultats...), afin de mesurer et de quantifier les moyens financiers disponibles ou mobilisables pour préparer le développement de son activité

Produire un diagnostic stratégique de la situation de l'entreprise en combinant les éléments posés, afin de révéler les questions fondamentales auxquelles doit répondre l'entreprise (problématique) en vue de permettre la prise de décision éclairée pour le dirigeant

Dessiner une vision à long terme pour l'entreprise, en décrivant sa mission et sa vocation, afin de rendre sa « raison d'être » et son engagement environnemental lisibles par les parties prenantes

Établir des choix stratégiques possibles, clairs et argumentés répondant à la problématique de l'entreprise, en utilisant notamment le modèle d'affaire « CANVAS », afin de valider la cohérence des options retenues

Établir un scénario stratégique déclinant une option offensive et une option défensive, en anticipant et en qualifiant les différents risques (occurrence et intensité), afin d'en tenir compte lors futur déploiement de la stratégie

Intégrer dans les options stratégiques la digitalisation, l'intelligence artificielle et la responsabilité sociale et environnementale, en s'appuyant sur la contribution et l'expertise de collaborateurs experts dans ces domaines de compétences, afin d'ajuster la chaîne de valeur et le modèle d'affaire de l'entreprise

Présenter la stratégie auprès de son comité de direction de manière convaincante, en argumentant les choix afin de décider les moyens à mettre en œuvre

Mettre en place un schéma global d'organisation et de responsabilités (processus, fonctions et activités) adaptée au projet d'entreprise, en s'aidant de la matrice RACI afin d'harmoniser les relations entre les membres

Définir des objectifs généraux en lien avec l'organisation posée et les traduire en objectifs opérationnels échéancés dans le temps, en utilisant des outils de gestion de projet, afin de coordonner l'action collective

Dimensionner les moyens matériels et les ressources humaines, techniques, financières nécessaires à la réalisation de la stratégie et son déploiement en fonction du niveau d'activité, en procédant à leur évaluation préalable et en opérant les choix d'affectation justifiés, afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie (comparaison entre moyens nécessaires et moyens disponibles)

Valider une organisation analytique et budgétaire, en s'appuyant sur les processus identifiés (responsabilités et missions), afin d'allouer plus précisément les ressources et de maîtriser les coûts

Entretenir une dynamique de gestion, en mettant en place dans toute l'organisation un système de reporting et des indicateurs chiffrés simples intégrant la RSE, afin de promouvoir l'amélioration continue (Commercial, Humain, Organisationnel et Financier)

Identifier les causes d'inefficience par des analyses d'écart afin de déterminer les actions correctives à mettre en œuvre

Décider d'une stratégie marketing de développement international (incluant possiblement la digitalisation – market place, vente en ligne...), en précisant la cible, les ambitions, les moyens à mobiliser, les partenaires clefs et l'échéance des principales étapes, afin de permettre le développement à l'international de l'entreprise

Valider la maturité et le potentiel des marchés cibles locaux, en s'appuyant sur des études de marché, en s'appropriant et s'adaptant aux codes interculturels, afin de définir une offre et de poser des objectifs chiffrés réalistes de développement pour l'entreprise

Affecter les moyens internes et externes nécessaires au développement international de l'entreprise, en tenant compte d'une complexité accrue, de barrières réglementaires, douanières, juridiques, fiscales, environnementales et sanitaires afin d'atteindre les objectifs posés

Contrôler le projet « international », en mettant en place une équipe dédiée et un système de pilotage, afin de procéder aux arbitrages utiles lors de la mise en œuvre du projet

S'assurer de l'efficacité collective des membres de l'équipe dédiée, en prenant les dispositions nécessaires permettant l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap et en gérant les contraintes du management à distance (interculturalité, décalages horaires, gestion des interprétations, rapport à l'autorité...), afin de coordonner les actions

Communiquer efficacement dans le temps sur le projet d'entreprise, en adaptant les messages et les moyens aux parties prenantes (internes et externes), afin de faire partager la vision et les grandes orientations

Identifier les obstacles humains et sociologiques dans l'organisation en fonction de l'ampleur du changement, en mettant en œuvre les outils de la socio-dynamique du changement (Matrice de Fauvet, Courbe de deuil...), afin

d'éviter les tensions et les situations de crise

Valider une trame d'organisation collective sur la base des propositions émises par les managers intermédiaires en décidant du périmètre de travail des collaborateurs et le niveau de responsabilité associé afin de mobiliser les équipes

Choisir un comité de direction efficace en matière de changement, en combinant la diversité des profils et des compétences, afin de travailler la transformation de l'entreprise en transversalité et en cohérence

Construire un plan de progrès en coordination avec le service « Ressources Humaines », en suivant l'évolution des compétences et en déterminant les mesures facilitant l'accès et le maintien en emploi des professionnels en situation de handicap, afin de faire des managers intermédiaires les relais du changement

Promouvoir l'accompagnement permanent des équipes, en s'appuyant sur des programmes de formation, de coaching et des ateliers participatifs, afin de coordonner le changement et capitaliser sur l'intelligence collective

Mettre en place les conditions d'anticipation des conflits, en mettant en pratique les outils d'analyse (DESC, Ecoute active...), de négociation et de médiation spécifique, afin de contribuer à la qualité du climat social et au développement du mieux-être au travail

Blocs de compétences

RNCP37822BC01 — Définition de la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'environnement de l'entreprise, en réalisant des études de marchés et des outils d'analyse (du type PESTEL, Forces de Porter, Grille des ruptures...), afin de cerner de manière synthétique les facteurs clefs de réussite dans son secteur d'activité

Évaluer les ressources fonctionnelles de l'entreprise et son portefeuille d'activités, en mobilisant la Matrice Mc Kinsey afin de définir ses capacités actuelles et potentielles

Réaliser une analyse financière exhaustive de l'entreprise en combinant l'évaluation de sa rentabilité, de sa liquidité et de son endettement sur le fondement de l'interprétation d'outils de reporting (bilan, compte de résultats...), afin de mesurer et de quantifier les moyens financiers disponibles ou mobilisables pour préparer le développement de son activité

Produire un diagnostic stratégique de la situation de l'entreprise en combinant les éléments posés, afin de révéler les questions fondamentales auxquelles doit répondre l'entreprise (problématique) en vue de permettre la prise de décision éclairée pour le dirigeant

Dessiner une vision à long terme pour l'entreprise, en décrivant sa mission et sa vocation, afin de rendre sa « raison d'être » et son engagement environnemental lisibles par les parties prenantes

Établir des choix stratégiques possibles, clairs et argumentés répondant à la problématique de l'entreprise, en utilisant notamment le modèle d'affaire « CANVAS », afin de valider la cohérence des options retenues

Établir un scénario stratégique déclinant une option offensive et une option défensive, en anticipant et en qualifiant les différents risques (occurrence et intensité), afin d'en tenir compte lors futur déploiement de la stratégie

Intégrer dans les options stratégiques la digitalisation, l'intelligence artificielle et la responsabilité sociale et environnementale, en s'appuyant sur la contribution et l'expertise de collaborateurs experts dans ces domaines de compétences, afin d'ajuster la chaîne de valeur et le modèle d'affaire de l'entreprise

Présenter la stratégie auprès de son comité de direction de manière convaincante, en argumentant les choix afin de décider les moyens à mettre en œuvre

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle avec rendu de livrables

RNCP37822BC02 — Pilotage de la stratégie globale de l'entreprise dans l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place un schéma global d'organisation et de responsabilités (processus, fonctions et activités) adaptée au projet d'entreprise, en s'aidant de la matrice RACI afin d'harmoniser les relations entre les membres

Définir des objectifs généraux en lien avec l'organisation posée et les traduire en objectifs opérationnels échéancés dans le temps, en utilisant des outils de gestion de projet, afin de coordonner l'action collective

Dimensionner les moyens matériels et les ressources humaines, techniques, financières nécessaires à la réalisation de la stratégie et son déploiement en fonction du niveau d'activité, en procédant à leur évaluation préalable et en opérant les choix d'affectation justifiés, afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie (comparaison entre moyens

nécessaires et moyens disponibles)

Valider une organisation analytique et budgétaire, en s'appuyant sur les processus identifiés (responsabilités et missions), afin d'allouer plus précisément les ressources et de maîtriser les coûts

Entretenir une dynamique de gestion, en mettant en place dans toute l'organisation un système de reporting et des indicateurs chiffrés simples intégrant la RSE, afin de promouvoir l'amélioration continue (Commercial, Humain, Organisationnel et Financier)

Identifier les causes d'inefficience par des analyses d'écart afin de déterminer les actions correctives à mettre en œuvre

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

RNCP37822BC03 — Accompagnement au changement au sein de l'entreprise dans un contexte de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Communiquer efficacement dans le temps sur le projet d'entreprise, en adaptant les messages et les moyens aux parties prenantes (internes et externes), afin de faire partager la vision et les grandes orientations

Identifier les obstacles humains et sociologiques dans l'organisation en fonction de l'ampleur du changement, en mettant en œuvre les outils de la socio-dynamique du changement (Matrice de Fauvet, Courbe de deuil...), afin d'éviter les tensions et les situations de crise

Valider une trame d'organisation collective sur la base des propositions émises par les managers intermédiaires en décidant du périmètre de travail des collaborateurs et le niveau de responsabilité associé afin de mobiliser les équipes

Choisir un comité de direction efficace en matière de changement, en combinant la diversité des profils et des compétences, afin de travailler la transformation de l'entreprise en transversalité et en cohérence

Construire un plan de progrès en coordination avec le service « Ressources Humaines », en suivant l'évolution des compétences et en déterminant les mesures facilitant l'accès et le maintien en emploi des professionnels en situation de handicap, afin de faire des managers intermédiaires les relais du changement

Promouvoir l'accompagnement permanent des équipes, en s'appuyant sur des programmes de formation, de coaching et des ateliers participatifs, afin de coordonner le changement et capitaliser sur l'intelligence collective

Mettre en place les conditions d'anticipation des conflits, en mettant en pratique les outils d'analyse (DESC, Ecoute active...), de négociation et de médiation spécifique, afin de contribuer à la qualité du climat social et au développement du mieux-être au travail

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

RNCP37822BC04 — Déploiement des activités de l'entreprise à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Décider d'une stratégie marketing de développement international (incluant possiblement la digitalisation – market place, vente en ligne...), en précisant la cible, les ambitions, les moyens à mobiliser, les partenaires clefs et l'échéance des principales étapes, afin de permettre le développement à l'international de l'entreprise

Valider la maturité et le potentiel des marchés cibles locaux, en s'appuyant sur des études de marché, en s'appropriant et s'adaptant aux codes interculturels, afin de définir une offre et de poser des objectifs chiffrés réalistes de développement pour l'entreprise

Affecter les moyens internes et externes nécessaires au développement international de l'entreprise, en tenant compte d'une complexité accrue, de barrières réglementaires, douanières, juridiques, fiscales, environnementales et sanitaires afin d'atteindre les objectifs posés

Contrôler le projet « international », en mettant en place une équipe dédiée et un système de pilotage, afin de procéder aux arbitrages utiles lors de la mise en œuvre du projet

S'assurer de l'efficacité collective des membres de l'équipe dédiée, en prenant les dispositions nécessaires permettant l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap et en gérant les contraintes du management à distance (interculturalité, décalages horaires, gestion des interprétations, rapport à l'autorité...), afin de coordonner les actions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel peut exercer dans tout type d'organisation : TPE, PME, ETI, Grandes Entreprises, mais également associations, et dans tout secteur d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur Général

Directeur Général Adjoint

Président

Secrétaire Général / Secrétaire Général Adjoint

Autoentrepreneur

Chef d'entreprise

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier n'est pas réglementé

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)	495
Jugés difficiles à recruter	34 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans en posture de manager. Les activités exercées peuvent l'avoir été de façon discontinue

Les compétences professionnelles prises en compte sont celles acquises au travers d'activités salariées non salariées ou bénévoles

Justifier d'un projet personnel et professionnel d'une ambition suffisante (création ou reprise d'entreprise, accès à une fonction de direction générale ou de dirigeant d'association, de responsable de business unit)

Le recrutement se fait sur dossier, entretien et comité d'admission

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Il est composé de 4 membres dont 3 professionnels externes

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2026
Date de dernière délivrance possible	19/07/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	15	2	100 %	82 %
2021	34	0	100 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP23900

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42053

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP23900, RNCP35160, RNCP35173, RNCP36371

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.cepimanagement.com/cpa-formation-dirigeant/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37822/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	66
Parcours menés à terme	57
Taux d'achèvement	86 %
Période	11/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	76
Montant total engagé	338 012 €
Coût moyen par dossier	4 448 €
Durée moyenne	141 h
Période	09/2023 – 06/2026
France compétences	70 %
France Travail	25 %
Reste à charge titulaire	4 %
Régions	1 %

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