

# Directeur d'activités

RNCP38130 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 310m                       |
| Formacode(s)            | 32054, 32154               |
| Code(s) ROME            | M1707, M1402               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 18/10/2023                 |
| Date d'échéance         | 18/10/2028                 |

## Certificateur(s)

ASSOCIATION EDHEC BUSINESS SCHOOL · SIRET : 78370706000068

## Partenaires habilités

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

| Organisme                         | SIRET          | Habilitation                     |
|-----------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ASSOCIATION EDHEC BUSINESS SCHOOL | 78370706000068 | Former et organiser l'évaluation |
| ASSOCIATION EDHEC BUSINESS SCHOOL | 78370706000084 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le rôle du Directeur d'activités est inhérent à sa place dans la hiérarchie ; celle-ci est la base de l'organisation du travail depuis le XIXe siècle, avec les apports du taylorisme. Pyramide des savoirs, pyramide des pouvoirs : plus l'entreprise est importante, plus ses hiérarchies sont diversifiées et emboîtées. Les services se sont multipliés et leur responsabilité confiée à des directeurs. Cependant le modèle de l'entreprise est en train de changer et il convient aux directeurs d'activités d'évoluer et d'accompagner ce changement.

Dans un monde socio-économique en perpétuel mouvement, les entreprises ont besoin de directeurs d'activités formés aux nouveaux enjeux tout en possédant les compétences historiques nécessaires à la gestion d'une activité. Les crises successives fragilisent les entreprises et les directeurs d'activité doivent gérer des situations délicates.

Dans son article « Les entreprises face à l'urgence des « transitions » : écologique, digitale, sociétale, organisationnelle... », Jacques Gautrand aborde les majeurs auxquels sont confrontés les dirigeants :

- La stratégie de digitalisation : « La transition numérique est déjà en marche dans la plupart des entreprises, mais (cela) ne peut se réduire au seul aspect technologique. L'entreprise doit passer en mode projet, faire évoluer son modèle de fonctionnement vers l'exploitation de la data pour recréer de la valeur et des marges, car le monde du digital est caractérisé par des rendements croissants sur des temps très longs. »
- L'intégration de la RSE à la stratégie de l'entreprise : « Sur fond d'un nouveau rapport alarmiste du GIEC (groupement intergouvernemental d'experts sur le climat), la cause écologique et environnementale gagne du terrain dans les opinions publiques. (...) La pression monte sur les entreprises pour les pousser à changer radicalement de mode de production, tandis que le slogan de la « décroissance » gagne de nouveaux adeptes ».
- La transition managériale : « Les entreprises qui repensent leur organisation gardent en ligne de mire la question du collectif : qu'est-ce qui fait « tenir ensemble » ? Comment transmettre et entretenir une « culture d'entreprise », un

« sentiment d'appartenance », lorsque les collaborateurs ne sont pas présents en permanence dans le même site, lorsque cohabitent des travailleurs sous statuts différents ? »

L'arrivée de la génération Z sur le marché du travail avec sa vision nouvelle du travail, le besoin de sens, le détournement de la hiérarchie au profit de l'holocratie, déstabilise les managers et directeurs expérimentés.

Comme l'explique un article de Harvard Business Review France, « de nouvelles formes de management, agiles et collaboratives, viennent contrebalancer le management traditionnel, né au début du XXe siècle et reposant sur le diptyque « command and control ». »

Cette tendance se généralise dans le salariat ; en effet les 3 motivations principales des employés pour rester dans une entreprise sont :

- un bon équilibre vie pro-vie perso ;
- une ambiance de travail bienveillante ;
- une bonne entente avec le management.

Loin devant les évolutions de salaire et les perspectives d'évolution de carrière, d'après le sondage Robert Half « Ce que veulent les candidats » réalisé sur un panel de 1 000 salariés.

Il incombe donc au directeur d'activités de déployer une stratégie managériale permettant de retenir le capital humain de son entreprise ou de son activité.

La certification Directeur d'activités proposée par l'EDHEC ambitionne d'apporter aux entreprises des dirigeants capables d'affronter ces problématiques en les intégrant à leur stratégie.

#### ACTIVITÉS VISÉES

Gestion des processus d'élaboration, d'implémentation et de révision stratégique pour une activité économique spécifique ou une entreprise au global ;

Mise en place d'un pilotage de la performance d'une activité avec une approche financière et extra-financière ;

Identification des attentes et impacts de chaque partie prenante au système de création de valeur ;

Élaboration d'un plan de partage de la valeur en concertation avec les parties prenantes ;

Évaluation de l'impact financier de la RSE sur l'activité future d'une entité économique ;

Élaboration d'une politique et d'une stratégie RSE sur la base d'un diagnostic préalable des enjeux ;

Définition du plan d'action, des objectifs et des investissements prioritaires en matière de RSE ;

Identification de nouvelles opportunités induites par la transformation numérique et mesure des risques liés ;

Génération de nouvelles idées d'activité économique et élaboration de nouveaux business modèles ;

Analyse des situations managériales et évaluation des rapports de force ;

Gestion des émotions, direction des opérations et communication en temps de crise ;

Affirmation d'un leadership transformatif en environnement complexe et incertain ;

Conception et mise en œuvre d'un projet de transformation organisationnelle ;

Exercice du leadership et mobilisation des ressources sur la base d'une vision partagée ;

Caractérisation du fonctionnement et de la culture d'une entreprise, diagnostic des forces et faiblesses induits ;

Développement de nouveaux paradigmes culturels à travers la promotion de nouveaux comportements.

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Développer une pensée critique fondée sur l'analyse des faits et des preuves observables pour former un jugement et prendre des décisions rationnelles

Mobiliser les outils d'analyse stratégique pour diagnostiquer l'environnement, identifier et caractériser les risques et les opportunités pour l'entreprise

Exploiter un système de veille multivarié (technologique, concurrentiel, réglementaire,...) couplé à des outils d'analyse pour identifier et caractériser les forces et les faiblesses de l'entreprise

Intégrer des connaissances métiers et des savoir-faire transverses pour élaborer une stratégie alternative ou challenger une stratégie existante

Définir et communiquer les orientations stratégiques et les plans d'action qui en découlent pour engager l'entreprise à court, moyen et long terme

Agréger des savoirs hautement spécialisés pour superviser l'ensemble des processus stratégiques : analyse, développement, implémentation et révisions

Analyser les différents états financiers de l'entreprise pour évaluer le niveau de performance économique d'une activité spécifique

Prendre en compte de nouveaux indicateurs extra-financiers et considérer les actifs immatériels pour évaluer la performance globale d'une activité économique

Identifier les motivations et décrypter les intérêts de chaque partie prenante notamment des investisseurs pour

anticiper les réactions des marchés et préserver la valorisation de l'entreprise

Mobiliser des savoirs fondamentaux en finance d'entreprise pour évaluer l'impact budgétaire des transformations sociales, environnementales et sociétales

Animer les parties prenantes internes et externes pour générer une dynamique d'engagement vers la création de valeur partagée

Mesurer les conséquences des décisions stratégiques, commerciales, opérationnelles et financières pour optimiser la création de valeur et le pilotage de l'entreprise

Mettre en place une veille et mobiliser des connaissances approfondies concernant les lois, réglementations, normes et labels pour construire une politique et une stratégie RSE optimisées

Diagnostiquer la situation de départ pour identifier les enjeux économiques, financiers, sociétaux ou environnementaux et challenger la stratégie globale de l'entreprise

Hiérarchiser les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux pour développer de nouvelles stratégies et réingénier la politique d'investissement

Cartographier selon leur nature et leur niveau d'impact les enjeux RSE pour établir une base de compréhension mutuelle des objectifs stratégiques à atteindre

Concevoir un plan d'action et enclencher une dynamique collective pour conduire le changement par l'inclusion de la RSE au cœur du business modèle de l'entreprise

Analyser l'écosystème digital et ses nouveaux business modèles pour identifier et caractériser les principales disruptions en cours

Détecter les opportunités et anticiper les risques pour contribuer à l'élaboration d'une stratégie innovante et pertinente pour l'organisation

Mobiliser les outils et méthodes d'idéation à l'état de l'art pour générer de nouvelles propositions de valeur novatrices

Combiner des connaissances en management, en marketing et en finance pour optimiser la valeur créée par une idée innovante

Adopter un mode de management et de coopération spécifique à l'environnement numérique pour favoriser l'adhésion et l'engagement des équipes opérationnelles

Identifier et caractériser les différents types de leadership pour délinéer son propre profil de leader

Développer un sens situationnel et une vision systémique pour identifier les rôles, les postures et mesurer les rapports de force entre les acteurs du système complexe

Conscientiser ses émotions et son stress pour négocier, diriger les opérations et la communication en situation de crise

Mobiliser les ressources humaines et les budgets pour conduire des projets de transformation en environnement complexe et incertain

Concevoir et mettre en place une organisation agile pour refonder les relations sociales et optimiser la productivité

Impliquer les instances de représentation du personnel et les managers intermédiaires pour coconstruire une vision partagée et conduire le changement à travers le dialogue social

Mobiliser la théorie des organisations et l'analyse des réseaux pour caractériser le fonctionnement et appréhender la culture et la raison d'être d'une entreprise

Diagnostiquer les forces et faiblesses d'une organisation pour détecter les pertes de valeur dues à sa structure et sa culture

Exploiter les cadres conceptuels admis par la communauté scientifique pour caractériser la culture d'une entreprise et anticiper les réactions du corps social face au changement

Instiller de nouvelles valeurs et favoriser de nouveaux comportements pour développer de nouveaux paradigmes culturels plus inclusifs notamment face aux situations de handicap

Fédérer les énergies pour construire et conduire des projets porteurs d'une nouvelle culture d'entreprise

## Blocs de compétences

### **RNCP38130BC01 — Élaborer une stratégie d'entreprise ou d'activités pour pérenniser la création de valeur à long terme**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Développer une pensée critique fondée sur l'analyse des faits et des preuves observables pour former un jugement et prendre des décisions rationnelles

Mobiliser les outils d'analyse stratégique pour diagnostiquer l'environnement, identifier et caractériser les risques et

les opportunités pour l'entreprise

Exploiter un système de veille multivarié (technologique, concurrentiel, réglementaire,...) couplé à des outils d'analyse pour identifier et caractériser les forces et les faiblesses de l'entreprise

Intégrer des connaissances métiers et des savoir-faire transverses pour élaborer une stratégie alternative ou challenger une stratégie existante

Définir et communiquer les orientations stratégiques et les plans d'action qui en découlent pour engager l'entreprise à court, moyen et long terme

Agréger des savoirs hautement spécialisés pour superviser l'ensemble des processus stratégiques : analyse, développement, implémentation et révisions

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

##### Étude de cas Stratégie

Cette étude de cas est l'occasion pour les participants, réunis en équipe de 3 à 5, de mobiliser des connaissances et des compétences en stratégie d'entreprise pour la résolution du cas qui couvre les points suivants :

Analyse de l'environnement externe : identification des opportunités et caractérisation des risques liés à l'environnement

Analyse des forces et des faiblesses de l'entreprise par rapport à la concurrence

Diagnostic global en vue de l'élaboration d'un plan stratégique pluriannuel

Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

Jeu sérieux - mise en situation

A travers une plateforme logicielle simulant un univers compétitif fictif mais réaliste où les apprenants, par groupe de 3 à 5, doivent :

Analyser des données disponibles

Élaborer la stratégie d'une nouvelle entreprise

Prendre des décisions d'allocations de ressources

Exécuter la stratégie élaborée

Adapter la stratégie aux évolutions de l'environnement compétitif

L'ensemble de ses actions est effectué sous forte contrainte de temps et dans une perspective pluriannuelle

Évaluation

L'évaluation est réalisée à travers le logiciel informatique qui mesure en temps réel la performance des décisions stratégiques prises par chaque équipe.

L'évaluation individuelle est réalisée pendant le jeu de rôle par les animateurs qui observent les comportements et le niveau de contribution effective de chacun.

Les plupart des cas sont créés par des intervenants permanents de l'EDHEC

### **RNCP38130BC02 — Piloter la performance opérationnelle et financière pour optimiser la création de valeur pour toutes les parties prenantes**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les différents états financiers de l'entreprise pour évaluer le niveau de performance économique d'une activité spécifique

Prendre en compte de nouveaux indicateurs extra-financiers et considérer les actifs immatériels pour évaluer la performance globale d'une activité économique

Identifier les motivations et décrypter les intérêts de chaque partie prenante notamment des investisseurs pour anticiper les réactions des marchés et préserver la valorisation de l'entreprise

Mobiliser des savoirs fondamentaux en finance d'entreprise pour évaluer l'impact budgétaire des transformations sociales, environnementales et sociétales

Animer les parties prenantes internes et externes pour générer une dynamique d'engagement vers la création de valeur partagée

Mesurer les conséquences des décisions stratégiques, commerciales, opérationnelles et financières pour optimiser la création de valeur et le pilotage de l'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

##### Étude de cas finances

Cette étude de cas est l'occasion pour les participants, réunis en équipe de 3 à 5, de mobiliser des connaissances et des compétences en finance d'entreprise pour la résolution du cas qui couvre les points suivants :

Lecture et analyse des principaux états financiers

Approche systémique et inclusive des parties prenantes internes et externes à l'entreprise qui influent sur la création de valeur

Pilotage de la création de valeur par des indicateurs de performance financière et extra financière

Impacts des éléments extra-financiers sur la valorisation de l'entreprise

Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

Mission de conseil « Business Impact » 1

La mission « Business impact » n°1 est construite à partir du besoin d'une entreprise qui souhaite challenger sa stratégie, son business model ou sa politique d'investissement. En collaboration avec EDHEC entrepreneurs pour accompagner une startup incubée ou avec une entreprise partenaire de leur choix, par groupe de 3 à 5, les participants sont amenés à :

Préciser le périmètre et les livrables de la mission

Identifier et spécifier les attentes des parties prenantes internes et externes

Proposer des indicateurs de performance globale incluant des perspectives extra-financières en lien avec la RSE

Évaluer différents scénarios budgétaires selon les investissements stratégiques

Proposer un plan de partage de la valeur produite

Évaluation :

Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

## **RNCP38130BC03 — Activer les leviers environnemental et sociétal pour créer de la valeur durable et responsable**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Mettre en place une veille et mobiliser des connaissances approfondies concernant les lois, réglementations, normes et labels pour construire une politique et une stratégie RSE optimisées

Diagnostiquer la situation de départ pour identifier les enjeux économiques, financiers, sociétaux ou environnementaux et challenger la stratégie globale de l'entreprise

Hiérarchiser les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux pour développer de nouvelles stratégies et réingénier la politique d'investissement

Cartographier selon leur nature et leur niveau d'impact les enjeux RSE pour établir une base de compréhension mutuelle des objectifs stratégiques à atteindre

Concevoir un plan d'action et enclencher une dynamique collective pour conduire le changement par l'inclusion de la RSE au cœur du business modèle de l'entreprise

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Études de cas « business modèles durables »

Cette étude de cas est l'occasion pour les participants, réunis en équipe de 3 à 5, de mobiliser des connaissances réglementaires et juridiques dans le domaine de la RSE et du développement durable pour la résolution du cas qui couvre les points suivants :

Analyse des cycles de vie du produit

Économie des fonctionnalités

Business modèles circulaires

Notion de bilan carbone

Notion de bilan humain

Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

Mission de conseil « Business Impact » 2

La mission « Business impact » n°2 est construite à partir du besoin d'un client qui souhaite challenger sa mission, sa raison d'être et sa stratégie globale en intégrant plus de RSE. En collaboration avec EDHEC entrepreneurs pour accompagner une startup incubée ou avec une entreprise partenaire de leur choix, par groupe de 3 à 5, les participants sont amenés à :

Préciser le périmètre et les livrables de la mission

Hiérarchiser les enjeux économiques, environnementaux, sociaux et sociétaux pour l'entreprise client  
 Réingénier la mission fondamentale et la raison d'être du client  
 Faire réaliser et commenter le bilan carbone du client  
 Élaborer la matrice de matérialité RSE de l'entreprise  
 Produire des recommandations concernant l'inclusion de la RSE dans la stratégie et les pratiques managériales  
 Évaluation :  
 Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

## **RNCP38130BC04 — Concevoir et mettre en œuvre des modèles économiques innovants pour développer les activités notamment en environnement numérique**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Analyser l'écosystème digital et ses nouveaux business modèles pour identifier et caractériser les principales disruptions en cours  
 Détecter les opportunités et anticiper les risques pour contribuer à l'élaboration d'une stratégie innovante et pertinente pour l'organisation  
 Mobiliser les outils et méthodes d'idéation à l'état de l'art pour générer de nouvelles propositions de valeur novatrices  
 Combiner des connaissances en management, en marketing et en finance pour optimiser la valeur créée par une idée innovante  
 Adopter un mode de management et de coopération spécifique à l'environnement numérique pour favoriser l'adhésion et l'engagement des équipes opérationnelles

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Études de cas « business modèles innovants »  
 Cette étude de cas est l'occasion pour les participants de décrire et caractériser les business modèles récents générés par la transformation numérique. La résolution du cas est aussi l'occasion de proposer des business modèles innovants sur la base des technologies récentes et d'analyser les risques dans les secteurs suivants :  
 Plateforme de partages d'actifs  
 Objets connectés intelligents  
 Intelligence artificielle et aide à la décision  
 Processus d'innovation en entreprise  
 Mise en place de nouveaux business modèles  
 Étude des risques attachés à un business modèle spécifique  
 Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.  
 Séminaire immersif innovation  
 L'objectif de ce séminaire est de plonger les participants dans une ambiance et un environnement propice à la création d'idées nouvelles. Il est composé de visites, conférences et ateliers d'échanges avec des entreprises de la « Parisian Silicon Valley ». Il permet également aux participants de mettre en œuvre collectivement (groupes de 3 à 5) plusieurs méthodes ou outils d'idéation et de création :  
 Design thinking  
 Mind mapping  
 Lean Startup  
 Benchmark des meilleures pratiques en management de l'innovation  
 Évaluation : Rapport d'étonnement et de recommandations écrit et individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

## **RNCP38130BC05 — Asseoir son leadership au service de tous pour transformer les organisations dans un environnement complexe et incertain**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Identifier et caractériser les différents types de leadership pour délinéer son propre profil de leader  
 Développer un sens situationnel et une vision systémique pour identifier les rôles, les postures et mesurer les rapports de force entre les acteurs du système complexe

Conscientiser ses émotions et son stress pour négocier, diriger les opérations et la communication en situation de crise

Mobiliser les ressources humaines et les budgets pour conduire des projets de transformation en environnement complexe et incertain

Concevoir et mettre en place une organisation agile pour refonder les relations sociales et optimiser la productivité

Impliquer les instances de représentation du personnel et les managers intermédiaires pour coconstruire une vision partagée et conduire le changement à travers le dialogue social

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

##### Article de conviction

Cet exercice consiste à mettre en mots ses propres convictions concernant le leadership des hommes et des projets. Il permet au candidat de se confronter à la difficulté de transmettre et de partager ses valeurs et ses visions.

Évaluation :

Cet article de conviction est présenté et soutenu à l'oral devant l'ensemble des apprenants et un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e).

Études de cas « organisation et transformation »

Cette étude de cas est l'occasion pour les participants de mobiliser des connaissances en comportement organisationnel et en théorie des organisations pour résoudre le cas qui aborde les points suivants :

Diagnostic des forces et faiblesses d'une organisation

Identification des points clés à améliorer dans l'organisation

Conception d'organisations agiles, réactives et apprenantes

Cartographie et description des processus

Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

### **RNCP38130BC06 — Diagnostiquer les paradigmes culturels existants et conduire le changement pour instaurer une nouvelle culture d'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser la théorie des organisations et l'analyse des réseaux pour caractériser le fonctionnement et appréhender la culture et la raison d'être d'une entreprise

Diagnostiquer les forces et faiblesses d'une organisation pour détecter les pertes de valeur dues à sa structure et sa culture

Exploiter les cadres conceptuels admis par la communauté scientifique pour caractériser la culture d'une entreprise et anticiper les réactions du corps social face au changement

Instiller de nouvelles valeurs et favoriser de nouveaux comportements pour développer de nouveaux paradigmes culturels plus inclusifs notamment face aux situations de handicap

Fédérer les énergies pour construire et conduire des projets porteurs d'une nouvelle culture d'entreprise

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas « culture d'entreprise »

Cette étude de cas est l'occasion pour les participants de mobiliser des connaissances en théorie des organisations et en conduite du changement applicables à la résolution du cas qui aborde les thématiques suivantes :

Caractérisation de la gouvernance et du fonctionnement d'une organisation

Identification des éléments clés constitutifs d'une culture d'entreprise

Diagnostic des pertes de valeur potentiellement induites par la culture

Recommandations et scénarios pour l'instauration d'une nouvelle culture d'entreprise en phase avec la stratégie

Évaluation : Rapport écrit individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

Séminaire immersif « culture d'entreprise »

Ce séminaire prévoit une immersion de deux jours au sein d'entreprises historiques et de startups innovantes de la métropole lilloise. Visites, témoignages et conférences permettent aux apprenants d'appréhender concrètement les thématiques suivantes :

Place de la culture dans les activités économiques d'une organisation - cas réels

Éléments constitutifs d'une culture inclusive et durable - cas réels

Instauration de nouveaux paradigmes culturels - exemples concrets

Conduite du changement culturel à travers des projets innovants -expériences vécues  
Transmission des valeurs au sein des organisations - témoignages  
Évaluation : Rapport d'étonnement et de recommandations écrit et individuel examiné par un jury d'évaluation comprenant un(e) représentant(e) opérationnel(e) d'entreprise et un(e) enseignant(e) spécialisé(e). Soutenance individuelle orale devant ce jury d'évaluation et les autres apprenants.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Directeur d'activités peut exercer dans tous les secteurs d'activités et dans toute taille d'entreprises.

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le Directeur d'activités (H/F) peut exercer les emplois suivants :

Président-directeur général (PDG);

Chef d'entreprise ;

Directeur associé ;

Directeur d'entreprise ;

Chief executive officer (CEO) ;

Codirecteur ;

Cogérant ;

Délégué général ;

Directeur général d'activité ;

Directeur général délégué ;

Directeur société :

Gérant ;

Mandataire social ;

Chef d'entreprise ;

Directeur des opérations :

Directeur de zone géographique ;

Directeur de service.

### RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Néant

## Marché du travail

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

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Modérée (3/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 3 014 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 23 095                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 30 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 5 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Familles professionnelles (FAP)

L4X80 — Techniciens des services administratifs  
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)  
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

Formation continue

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification Directeur d'activités est exclusivement réservée aux cadres supérieurs, dirigeants et entrepreneurs, des grands groupes aux start-ups, ayant une expérience professionnelle de plus de 10 ans.

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé de 4 membres, dont la moitié est externe à l'organisme certificateur.

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 18/10/2023 |
| Durée de l'enregistrement            | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 18/10/2028 |
| Date de dernière délivrance possible | 18/10/2032 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2021  | 23        | 0        | 91 %             | —            |
| 2020  | 19        | 0        | 95 %             | 95 %         |
| 2019  | 20        | 0        | 95 %             | 90 %         |

## Liens avec d'autres certifications

### ANCIENNES VERSIONS

RNCP30737

### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP30737, RNCP34681, RNCP35383, RNCP36371, RNCP36461, RNCP36747, RNCP36814

## Pour plus d'informations

### LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.edhec.edu/fr/programmes/formation-continue/formations-diplomantes/parcours-dirigeants>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38130/>

## Où se former

|                        |    |
|------------------------|----|
| Formations référencées | 10 |
|------------------------|----|

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| Organismes        | 1                  |
| Régions couvertes | 1                  |
| Prix indicatif    | 3 900 € – 37 800 € |

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

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 204               |
| Parcours menés à terme | 185               |
| Taux d'achèvement      | 91 %              |
| Période                | 01/2024 – 09/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés        | 224               |
| Montant total engagé        | 845 463 €         |
| Coût moyen par dossier      | 3 774 €           |
| Durée moyenne               | 68 h              |
| Période                     | 11/2023 – 08/2026 |
| France compétences          | 92 %              |
| Reste à charge titulaire    | 3 %               |
| Entreprise                  | 2 %               |
| France Travail              | 2 %               |
| OPCO                        | 1 %               |
| Compte d'engagement citoyen | 0 %               |

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