

Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management international

RNCP39571 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310, 313, 315p
Formacode(s)	34254, 34016, 41023, 34554
Code(s) ROME	M1705, M1402, M1707, M1302, D1402
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA FORMATION · SIRET : 33037752400047

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
COMPETENCES COMMERCE ET INTERNATIONAL	42072056700122	Former et organiser l'évaluation
COMPETENCES COMMERCE ET INTERNATIONAL	42072056700304	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'objectif du Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management international est de certifier des managers responsables et agiles capables d'accompagner les transitions écologiques, numériques et sociétales des organisations dans un environnement complexe et incertain.

Pour atteindre cet objectif, le Diplôme d'études supérieures en marketing, gestion commerciale et management international est construit autour des compétences métiers, de savoir-être et de compétences hybrides pour certifier des professionnels agiles et capables de résilience.

Certaines compétences métiers peuvent être approfondies pour permettre de développer une expertise. Les compétences transversales (les savoir-être et les compétences hybrides) concernent le développement d'un esprit critique et d'un raisonnement scientifique, la capacité d'entreprendre, la résolution de problèmes complexes, l'adaptation à un environnement emprunt aux changements et à l'innovation, la capacité à s'intégrer dans un cadre pluridisciplinaire et multiculturel.

ACTIVITÉS VISÉES

L'activité d'un manager intermédiaire comprend plusieurs phases.

Les trois premières s'inscrivent directement dans les activités de gestion et de management d'une organisation. Il commence par la définition des orientations stratégiques et leurs déclinaisons en plans d'actions (Bloc 1), puis il doit être capable de conduire la performance économique et financière de l'entreprise (Bloc 2), tout en pilotant l'activité de son organisation (Bloc 3).

Les trois dernières sont plus spécifiques. Elles relèvent de l'innovation et du management de projets complexes. En effet, une fois la stratégie de l'organisation déterminée et sa mise en œuvre planifiée, le manager intermédiaire doit participer à l'évolution du business model en pilotant les processus d'innovation et de changement (bloc 4). Dans ce contexte, il doit être capable de s'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques (bloc 5). Enfin, il doit être en capacité de manager la complexité et de piloter son projet professionnel dans un environnement en mutation (bloc 6).

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Identifier et anticiper les évolutions de l'environnement ou de l'écosystème, les besoins (marchés, clients, circuits de distribution, législatif et règlementaires, ...) et sources d'informations (parties prenantes, documentaires, ...) nécessaires au développement d'une vision globale
- Piloter les études de marché et de faisabilité économique ad hoc pour identifier les relations et les tendances afin de collecter les informations utiles à la définition d'une stratégie d'entreprise
- Recueillir les informations internes afin d'identifier les ressources et compétences disponibles au sein de l'organisation
- Cartographier les informations collectées afin de réduire l'incertitude
- Réaliser le diagnostic interne et externe afin d'établir les forces et les faiblesses de l'organisation et d'identifier les signaux faibles dans une démarche prospective pour détecter les futures tendances et opportunités de marché
- Construire une stratégie de gouvernance des risques afin de préparer les orientations stratégiques
- Définir une vision stratégique et globale afin d'assurer à l'ensemble des parties prenantes une prise de décision sécurisée
- Construire les campagnes ciblées (d'un produit ou d'un service) afin de permettre une meilleure traduction des orientations stratégiques auprès des équipes et ainsi, de s'assurer de la cohérence des campagnes envisagées avec la vision stratégique définie par la direction
- Concevoir une stratégie digitale à partir des orientations stratégiques construite par la direction de l'entreprise afin de développer une audience sur les réseaux sociaux et, à terme, d'augmenter le chiffre d'affaires de l'entreprise
- Etablir une stratégie de prospection et la démarche commerciale omnicanale (sur une zone géographique régionale, nationale et internationale) avec les responsables opérationnels afin de les accompagner efficacement dans la structuration de leurs plans d'actions
- Etablir les objectifs (volumes et marges) à atteindre (à court et moyen termes) sur chaque zone et les ressources nécessaires à mettre en œuvre en lien avec la direction financière et la direction générale (budget, équipes commerciales, supports techniques...).
- Identifier afin de catégoriser (Rang A, B, C...) les besoins achats des différentes directions métiers internes et/ou des équipes projets
- Segmenter le portefeuille achat en familles et classes de produits/services afin de l'organiser en fonction de la criticité des besoins
- Participer à la définition des outils informatiques dans son périmètre d'intervention (CRM, reporting...) afin d'en faciliter l'adaptation en situation de travail pour les différentes typologies de métiers de l'entreprise
- Construire un tableau de bord intégrant les KPI permettant de suivre la performance
- Construire des indicateurs de modélisation permettant d'exploiter les données
- Mettre en place une matrice identifiant les points critiques de la création de valeur tout au long des processus (commerciaux, marketing, achat et logistique)
- Déployer les plans d'actions pour assurer le développement efficace de la stratégie et l'atteinte des objectifs (à court et moyen termes)
- Analyser les tableaux de bord interactifs permettant d'analyser de manière conjointe les différents éléments de la performance de l'organisation
- Mesurer la rentabilité du portefeuille de produits / services sur les différents canaux et apporter une vision consolidée par client / segment client
- Optimiser la politique de satisfaction et fidélisation clients/fournisseurs de l'entreprise par une meilleure connaissance et une meilleure prise en charge des besoins et attentes des clients/fournisseurs
- Identifier et sélectionner des fournisseurs et sous-traitants (rentabilité et maîtrise des coûts)
- Piloter les opérations (marketing, commerciales, achat, ...) à l'aide de la modélisation des données.
- Identifier et sélectionner des fournisseurs et sous-traitants (rentabilité et maîtrise des coûts)
- Participer directement à certaines négociations auprès de clients / prospects / fournisseurs stratégiques et de certains prescripteurs clés afin de consolider la relation commerciale

- Piloter les coûts à l'aide du contrôle budgétaire afin d'optimiser les performances de l'organisation
- Construire un reporting financier permettant d'analyser les évolutions de l'entreprise
- Structurer le modèle de pilotage de la performance globale (intégration des performances des différents services) afin d'améliorer la productivité des équipes
- Structurer une démarche d'amélioration continue à partir de l'atteinte des objectifs et des dysfonctionnements ou problèmes observés
- Piloter le dispositif de contrôle du respect des procédures et des méthodes d'assurance qualité
- Déployer des plans d'améliorations continus dans le respect des normes, standards et procédures QHSE (ISO, OHSAS, ERP/IGH, ...)
- Préconiser des améliorations en matière d'organisation, de gestion, de procédures
- Elaborer un plan de continuité d'activité
- Encourager l'interconnaissance professionnelle et la mise en place d'un langage commun afin de favoriser les projets collaboratifs et fédérateurs.
- Définir les missions et responsabilités des équipes (RH, Projets, supports, ...) en recherchant les synergies et les complémentarités, tout en privilégiant une approche multiculturelle.
- Piloter une équipe multiculturelle et pluridisciplinaire en définissant des processus clairs et efficaces (relationnels, organisationnels, communicationnels, délégations, ...) et en mobilisant des outils coopératifs.
- Identifier les situations conflictuelles, les freins potentiels à la performance (points de blocage, risques psychosociaux, conflits, situations d'arbitrage, ...) afin de trouver des solutions adaptées et pérennes au contexte situationnel.
- Attirer (GPEC) et fidéliser (recrutement, accompagnement, formation, motivation, gestion des carrières, ...) les talents et les compétences utiles à l'évolution prévisionnelle de l'activité et de son développement, afin de préserver la performance socio-économique de l'organisation.
- Passer de l'idéation à la création d'un business économique viable, rentable et socialement responsable, afin d'obtenir l'adhésion et l'engagement des parties prenantes influentes.
- Construire la plateforme de développement du ou des projets (intrapreneuriaux / entrepreneuriaux) de façon à sécuriser leur mise en œuvre.
- Manager les projets en mobilisant les méthodes et outils de gestion de projets par objectifs.
- Fédérer les équipes projets ad hoc, afin de favoriser la coordination de plusieurs projets stratégiques ou opérationnels simultanément
- Piloter les risques projets (qualitatifs, quantitatifs, budgétaires, contractuels, de planning ...), afin de sécuriser la création de valeur (intrapreneuriale/entrepreneuriale).
- Mettre en place une méthodologie d'évaluation de projets dans une logique d'amélioration continue, afin d'optimiser leur rentabilité et le reporting aux parties prenantes
- Définir les différentes étapes du processus d'innovation au sein de l'organisation
- Etablir une typologie et une cartographie des risques des projets d'innovation afin de réduire l'incertitude
- Déterminer les seuils de risques acceptables pour l'organisation
- Mettre en place des plans d'actions en cas de survenance des risques
- Faire pivoter son business model en re-priorisant les activités et l'organisation face aux évolutions et aux contraintes (international, digital, ...)
- Intégrer le big data et le digital dans le processus de transformation globale de l'entreprise
- Concevoir des modèles de détection des insights consommateurs susceptibles de faire évoluer le business model
- Evaluer l'impact des changements et proposer les réponses ou les solutions adéquates
- Mettre en place un cadre et des méthodes qui permettent de libérer la capacité d'innovation des équipes
- Concevoir les processus de changements organisationnels et managériaux (humains, technologiques, financiers, informatiques, démarche qualité, sécurité, ...) selon les finalités attendues
- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les métiers visés
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine concerné
- Appréhender la complexité de l'environnement
- Définir le niveau de complexité à gérer et faire émerger les situations managériales à traiter
- Transformer les situations managériales complexes en problématiques
- Mobiliser les travaux de recherche et méthodes scientifiques de collecte et de traitement de données adaptées
- Traiter des données quantitatives et/ou qualitatives (analyses qualitatives et quantitatives)
- Assembler (intégrer) les compétences pour répondre à des situations complexes

- Elaborer et déployer une méthodologie/approche de résolution de problèmes complexes
- Communiquer de façon habile et fine dans des situations complexes (message sensible, public difficile, situation imprévue...)
- Elaborer des préconisations, proposer des solutions et scénarii d'amélioration et de pilotage de son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management
- Gérer une crise (Gestion des risques)

Blocs de compétences

RNCP39571BC01 — Définir les orientations stratégiques et les décliner en plans d'actions

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier et anticiper les évolutions de l'environnement ou de l'écosystème, les besoins (marchés, clients, circuits de distribution, législatif et réglementaires, ...) et sources d'informations (parties prenantes, documentaires, ...) nécessaires au développement d'une vision globale.
 - Piloter les études de marché et de faisabilité économique ad hoc pour identifier les relations et les tendances afin de collecter les informations utiles à la définition d'une stratégie d'entreprise.
 - Recueillir les informations internes afin d'identifier les ressources et compétences disponibles au sein de l'organisation.
 - Cartographier les informations collectées afin de réduire l'incertitude.
 - Réaliser le diagnostic interne et externe afin d'établir les forces et les faiblesses de l'organisation et d'identifier les signaux faibles dans une démarche prospective pour détecter les futures tendances et opportunités de marché.
- Construire une stratégie de gouvernance des risques afin de préparer les orientations stratégiques.
Définir une vision stratégique et globale afin d'assurer à l'ensemble des parties prenantes une prise de décision sécurisée.
- Construire les campagnes ciblées (d'un produit ou d'un service) afin de permettre une meilleure traduction des orientations stratégiques auprès des équipes et ainsi, de s'assurer de la cohérence des campagnes envisagées avec la vision stratégique définie par la direction.
 - Concevoir une stratégie digitale à partir des orientations stratégiques construite par la direction de l'entreprise afin de développer une audience sur les réseaux sociaux et, à terme, d'augmenter le chiffre d'affaire de l'entreprise.
 - Etablir une stratégie de prospection et la démarche commerciale omnicanal (sur une zone géographique régionale, nationale et internationale) avec les responsables opérationnels afin de les accompagner efficacement dans la structuration de leurs plans d'actions.
 - Etablir les objectifs (volumes et marges) à atteindre (à court et moyen terme) sur chaque zone et les ressources nécessaires à mettre en œuvre en lien avec la direction financière et la direction générale (budget, équipes commerciales, supports techniques...).
 - Identifier afin de catégoriser (Rang A, B, C...) les besoins achats des différentes directions métiers internes et/ou des équipes projets.
- Segmenter le portefeuille achat en familles et classes de produits/services afin de l'organiser en fonction de la criticité des besoins.
- Participer à la définition des outils informatiques dans son périmètre d'intervention (CRM, reporting...) afin d'en faciliter l'adaptation en situation de travail pour les différentes typologies de métiers de l'entreprise.
 - Construire un tableau de bord intégrant les KPI permettant de suivre la performance.
 - Construire des indicateurs de modélisation permettant d'exploiter les données.
 - Mettre en place une matrice identifiant les points critiques de la création de valeur tout au long des processus (commerciaux, marketing, achat et logistique).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite : Etude de cas

Travail en groupe de 3 à 4 apprenants

Avec présentation orale devant un jury composé de deux personnes (un enseignant et un professionnel)

Epreuve écrite : Etude de cas

Travail individuel sur table sur une durée définie

Mise en situation professionnelle 1 : Dossier individuel

Sur un cas d'entreprise réelle, de taille intermédiaire, et axé sur un projet de développement international ou omnicanal

Soutenance orale devant un jury composé du tuteur en entreprise et d'un enseignant

Mise en situation professionnelle 2 : Etude de cas de groupe sur la création de tableaux de bord de pilotage du développement de l'activité d'une entreprise fictive

Soutenance orale devant un jury composé du tuteur en entreprise et d'un enseignant

RNCP39571BC02 — Piloter la performance économique et financière de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

- Déployer les plans d'actions pour assurer le développement efficace de la stratégie et l'atteinte des objectifs (à court et moyen termes).
 - Analyser les tableaux de bord interactifs permettant d'analyser de manière conjointe les différents éléments de la performance de l'organisation.
 - Mesurer la rentabilité du portefeuille de produits / services sur les différents canaux et apporter une vision consolidée par client / segment client.
 - Optimiser la politique de satisfaction et fidélisation clients/fournisseurs de l'entreprise par une meilleure connaissance et une meilleure prise en charge des besoins et attentes des clients/fournisseurs.
 - Identifier et sélectionner des fournisseurs et sous-traitants (rentabilité et maîtrise des coûts).
 - Piloter les opérations (marketing, commerciales, achat, ...) à l'aide de la modélisation des données
 - Identifier et sélectionner des fournisseurs et sous-traitants (rentabilité et maîtrise des coûts).
 - Participer directement à certaines négociations auprès de clients / prospects / fournisseurs stratégiques et de certains prescripteurs-clés afin de consolider la relation commerciale.
 - Piloter les coûts à l'aide du contrôle budgétaire afin d'optimiser les performances de l'organisation.
 - Construire un reporting financier permettant d'analyser les évolutions de l'entreprise.
 - Structurer le modèle de pilotage de la performance globale (intégration des performances des différents services) afin d'améliorer la productivité des équipes.
 - Structurer une démarche d'amélioration continue à partir de l'atteinte des objectifs et des dysfonctionnements ou problèmes observés.
 - Piloter le dispositif de contrôle du respect des procédures et des méthodes d'assurance qualité.
 - Déployer des plans d'améliorations continus dans le respect des normes, standards et procédures juridiques, fiscales, sociales, et environnementales QHSE (ISO, OHSAS, ERP/IGH, ...).
 - Préconiser des améliorations en matière d'organisation, de gestion, de procédures.
- Elaborer un plan de continuité d'activité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite :

Dossier pratique

en groupe de 3/4 personnes d'organisation et de pilotage (visualisation) d'un service (marketing, commercial, achat ou commercial)

Le choix de l'organisation de tous secteurs d'activité est à l'initiative de l'intervenant.

Travail effectué sous la supervision de l'intervenant. Travail effectué en temps limité.

Mise en situation professionnelle : Simulation de négociation à l'oral.

Avec un jeu de rôle dans lequel les candidats peuvent jouer le rôle de la partie prenante externe ou interne

Epreuve écrite : Etude de cas

Travail individuel et sur table sur une durée définie

Mise en situation professionnelle : Mission consulting auprès d'une PME/ETI

En groupe de 4 à 5 apprenants, la mission consulting sera conduite comme un cabinet de consultant externe avec pour objectifs l'élaboration du processus de mise en œuvre et de pilotage du suivi et de l'amélioration continue de la performance envers les parties prenantes externes par rapport aux indicateurs définis dans la stratégie

RNCP39571BC03 — Piloter le management de l'organisation et de son développement

LISTE DE COMPÉTENCES

- Encourager l'interconnaissance professionnelle et la mise en place d'un langage commun afin de favoriser les projets collaboratifs et fédérateurs.
- Définir les missions et responsabilités des équipes (RH, Projets, supports, ...) en recherchant les synergies et les complémentarités tout en privilégiant une approche multiculturelle.
- Piloter une équipe multiculturelle et pluridisciplinaire en définissant des processus clairs et efficaces (relationnels, organisationnels, communicationnels, délégations, ...) et en mobilisant des outils coopératifs.

- Identifier les situations conflictuelles, les freins potentiels à la performance (points de blocage, risques psycho-sociaux, conflits, situations d'arbitrage, ...) afin de trouver des solutions adaptées et pérennes au contexte situationnel.
- Attirer (GPEC) et fidéliser (recrutement, accompagnement, formation, motivation, gestion des carrières, ...) les talents et les compétences utiles à l'évolution prévisionnelle de l'activité et de son développement, afin de préserver la performance socio-économique de l'organisation.
- Passer de l'idéation à la création d'un business économique viable, rentable et socialement responsable, afin d'obtenir l'adhésion et l'engagement des parties prenantes influentes.
- Construire la plateforme de développement du ou des projets (intrapreneuriaux / entrepreneuriaux) de façon à sécuriser leur mise en œuvre.
- Manager les projets en mobilisant les méthodes et outils de gestion de projets par objectifs.
- Fédérer les équipes projets ad hoc, afin de favoriser la coordination de plusieurs projets stratégiques ou opérationnels simultanément.
- Piloter les risques projets (qualitatifs, quantitatifs, budgétaires, contractuels, de planning ...), afin de sécuriser la création de valeur (intrapreneuriale/entrepreneuriale).
- Mettre en place une méthodologie d'évaluation de projets dans une logique d'amélioration continue, afin d'optimiser leur rentabilité et le reporting aux parties prenantes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : Serious Game

Gestion de blocage d'une PME par les syndicats

Les apprenants répartis en groupe de 5 à 6 doivent faire face à un blocage d'une entreprise et jouer les intermédiaires entre les syndicats et le dirigeant de l'entreprise

Mise en situation professionnelle : Jeu de rôle individuel

Entretien annuel au sein duquel l'apprenant mène un double entretien de fin d'année (atteinte des objectifs et fixation des objectifs) et d'évolution de carrière

Epreuve écrite : Cas pratique de création d'entreprise ou de projet intrapreneurial,

En groupe de 4 à 5, les apprenants développent un projet intrapreneurial dans leur entreprise (alternants) ou un projet de création d'entreprise

Mise en situation professionnelle : Serious Game

En groupe de 4 à 5 apprenants, autour d'une problématique d'entreprise

RNCP39571BC04 — Piloter les processus d'innovation et de réingénierie du business model de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir les différentes étapes du processus d'innovation au sein de l'organisation.
- Etablir une typologie et une cartographie des risques des projets d'innovation afin de réduire l'incertitude.
- Déterminer les seuils de risques acceptables pour l'organisation.
- Mettre en place des plans d'actions en cas de survenance des risques.
- Faire pivoter son business model en re-priorisant les activités et l'organisation face aux évolutions et aux contraintes (international, digital, ...).
- Intégrer le big data et le digital dans le processus de transformation globale de l'entreprise.
- Concevoir des modèles de détection des insights consommateurs susceptibles de faire évoluer le business model.
- Evaluer l'impact des changements et proposer les réponses ou les solutions adéquates.
- Mettre en place un cadre et des méthodes qui permettent de libérer la capacité d'innovation des équipes et développer les compétences comportementales et métiers nécessaires.
- Concevoir les processus de changements organisationnels et managériaux (humains, technologiques, financiers, informatiques, démarche qualité, sécurité, ...) selon les finalités attendues.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite : Etude de cas

Travail individuel sur une organisation de toute taille dans une durée limitée

Epreuve écrite : Dossier pratique

Travail individuel sur une PME/ETI portant sur l'analyse et l'évolution de son business model.

Soutenance orale devant un jury de deux personnes (un professionnel et un enseignant)

Epreuve écrite : Etude de cas

Travail individuel sur une organisation de toute taille sur l'implémentation d'une dynamique d'innovation de toutes

sortes (produits, business model, processus, ...) et son impact en termes de changement

RNCP39571BC05 — S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les usages numériques et les impacts de leur évolution sur le ou les métiers visés.
- Se servir de façon autonome des outils numériques avancés pour un ou plusieurs métiers ou secteurs de recherche du domaine concerné.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle : Dossier individuel d'application technique

RNCP39571BC06 — Manager la complexité et piloter son projet professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

- Appréhender la complexité de l'environnement.
- Définir le niveau de complexité à gérer et faire émerger les situations managériales à traiter.
- Transformer les situations managériales complexes en problématiques.
- Mobiliser les travaux de recherche et méthodes scientifiques de collecte et de traitement de données adaptées.
- Traiter des données quantitatives et/ou qualitatives (analyse qualitatives et quantitatives).
- Assembler (intégrer) les compétences pour répondre à des situations complexes.
- Elaborer et déployer une méthodologie/approche de résolution de problèmes complexes.
- Communiquer de façon habile et fine dans des situations complexes (message sensible, public difficile, situation imprévue...).
- Elaborer des préconisations, proposer des solutions et scénarii d'amélioration et de pilotage de son projet de développement personnel dans les métiers dits de gestion/management.
- Gérer une crise (Gestion des risques).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire de recherche

Epreuve individuelle

Avec présentation orale devant un jury composé de deux personnes (un enseignant-chercheur, directeur du mémoire, et un enseignant-chercheur candidat)

Grand oral

En deux langues

Epreuve individuelle

Le candidat tire au sort un sujet, dispose d'une heure de préparation puis répond à la problématique devant un jury composé de deux personnes (un enseignant-chercheur, directeur du mémoire, et un enseignant-chercheur candidat)

Ateliers

Mise en situation professionnelle individuelle : jeu de rôle

Simulation professionnelle : Gestion de crise (KRISIS)

Par groupe de 4 à 5 apprenants de différentes spécialisations avec plusieurs rendus intermédiaires sur les trois jours de la simulation de gestion de crise

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire de la certification exerce principalement ses fonctions au sein de PME/PMI en France et à l'international mais peut également exercer au sein de grands groupes ou de start-ups.

Il évolue au sein des entreprises (services, industries, conseil ou audit) dans tous les types de secteurs d'activités. Les postes occupés sont principalement des postes de management en fonction de son expertise métier. Ainsi, il peut exercer au sein de différents types de services ou départements (achat, commercial, marketing/communication, finance, contrôle de gestion, ...).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le titulaire

de la certification occupe une fonction de management intermédiaire en début de carrière lui conférant une autonomie et un niveau de responsabilité situé entre le management stratégique (dirigeant de l'organisation) et le management purement opérationnel.

L'intitulé des postes occupés dépend de son domaine d'expertise (adjoint de direction, responsable, chef de projet, ...).

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 904 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R2X80 — Attachés commerciaux · tension 4/5 (Élevée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	45 270
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	4 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R2X80 — Attachés commerciaux 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 initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Jury nommé par le Recteur d'académie et dont la composition est la suivante : Président et vice-président (enseignants chercheurs désignés par le Recteur d'académie), représentant du Recteur, directeur de l'école, directeur du programme, 2 représentants du monde professionnel, 2 enseignants permanents, 2 anciens élèves

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

Jury nommé par le Recteur d'académie et dont la composition est la suivante : Président et vice-président (enseignants chercheurs désignés par le Recteur d'académie), représentant du Recteur, directeur de l'école, directeur du programme, 2 représentants du monde professionnel, 2 enseignants permanents, 2 anciens élèves.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury VAE : président du Jury national (représentant AIPF), 2 professionnels du métier visé (partie employeurs salariés), 3 membres du corps professoral.

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle 8 579 €

Selon la branche 7 000 € – 9 114 €

Prise en charge	Branches concernées
8 579 €	Valeur par défaut · 180 branches
9 114 €	CPNE du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés, CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
8 856 €	CPNE autoroutes, CPNEFP des commerces de gros
8 122 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 058 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
7 844 €	CPNE chimie, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
7 500 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
9 113 €	CPNE des Télécoms
9 000 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
8 850 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
8 820 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 766 €	CPNEF de la Publicité
8 598 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 560 €	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
8 240 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
8 206 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 134 €	CPNEFP des jardineries et graineteries
8 097 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 090 €	CPNEFP Commerce à distance
7 897 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 783 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 699 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2027

Date de dernière délivrance possible 31/08/2030

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP35842

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39571/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	2
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 09/2024 à 09/2030

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).