

Directeur de la performance commerciale

RNCP39787 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32079, 32154, 34085
Code(s) ROME	M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/10/2024
Date d'échéance	31/10/2029

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	78370706000084	Former et organiser l'évaluation
EDHEC NICE	78370706000035	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Directeur de la performance commerciale joue un rôle clé dans l'amélioration des résultats économiques de l'entreprise. Il est responsable de la mise en place de stratégies pour optimiser les performances commerciales tout en assurant une gestion rigoureuse des ressources financières. En collaboration avec les équipes commerciales, il élabore des plans d'action pour atteindre les objectifs de rentabilité et de croissance.

ACTIVITÉS VISÉES

Réalisation d'une veille stratégique et analyse des dynamiques de marché pour orienter la stratégie commerciale et financière

Développement de collaborations pour maximiser les avantages commerciaux et financiers

Conception d'une stratégie financière et commerciale prenant en compte les engagements RSE

Analyse et optimisation de la performance commerciale et financière

Gestion du budget et de la performance financière de l'entreprise ou du service

Intégration d'indicateurs RSE dans le suivi de la performance

Supervision des équipes dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie

Renforcement des aptitudes et de l'expertise des équipes

Mise en œuvre d'un leadership éclairé et réflexif

Conduite du changement et stimulation de l'innovation collaborative

Gestion des résistances et suivi des transformations

Renforcement de l'adaptabilité organisationnelle

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Effectuer une analyse approfondie de l'environnement de l'entreprise (tendances du marché, comportements des

consommateurs, mouvements de la concurrence et compréhension de l'environnement) pour identifier les opportunités de croissance financière et commerciale en identifiant des sources d'information internes et externes pertinentes

Analyser les données de veille en mobilisant des connaissances spécialisées pour anticiper les évolutions du marché et adapter la stratégie d'entreprise en conséquence

Initier des collaborations avec des entreprises et des acteurs clés pour accéder à de nouveaux segments de marché, minimiser les risques financiers et exploiter les avantages compétitifs en identifiant les acteurs et expertises complémentaires à l'activité de l'entreprise ou du service

Pérenniser des accords de collaboration afin de favoriser le partage de ressources, la co-innovation et la cocréation de valeur, tout en assurant une croissance des revenus et une amélioration de la marge bénéficiaire

Élaborer une stratégie financière et commerciale pour améliorer la rentabilité de l'entreprise ou du service, en prenant en compte les tendances et les risques du marché

Intégrer les critères RSE dans les décisions d'investissement et de financement en envisageant l'impact des activités sur un plan sociétal et environnemental, pour promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables, tout en visant la rentabilité à long terme

Définir et suivre des indicateurs de performance pour évaluer l'efficacité des stratégies commerciales et financières en identifiant les améliorations stratégiques et/ou organisationnelles nécessaires

Analyser les écarts par rapport aux objectifs fixés et mettre en œuvre des actions correctives pour optimiser la performance, en ajustant les stratégies et processus en conséquence

Évaluer la santé économique de l'entreprise ou du service et de la stratégie mise en place, en analysant les données financières pour une prise de décision éclairée

Concevoir et exécuter des plans d'investissement stratégiques pour dynamiser la croissance et la rentabilité de l'entreprise, en identifiant des opportunités d'investissement et en évaluant les risques associés. Ajuster les budgets en fonction des objectifs stratégiques et opérationnels en surveillant étroitement les dépenses et les revenus pour évaluer la rentabilité des projets et des investissements (ROI) et assurer la viabilité financière

Développer et suivre des indicateurs spécifiques pour mesurer la performance et l'impact des actions en matière de RSE, en respectant l'orientation stratégique de l'entreprise

Analyser ces indicateurs pour rédiger une synthèse et définir des actions correctives ou de nouveaux objectifs RSE dans le respect de la stratégie

Diriger et coordonner les équipes internes et les équipes interentreprises, ou interdisciplinaires, en capitalisant sur les compétences de chacun et en attribuant les responsabilités en conséquence, pour garantir la mise en œuvre efficace des initiatives stratégiques et l'atteinte des objectifs fixés

Superviser l'avancement du projet et ajuster l'organisation en fonction des résultats et du retour d'expérience des équipes, en provoquant des points de suivi réguliers

Accompagner les équipes en effectuant un feedback constructif afin de débloquer les potentiels points de difficulté et de motiver les collaborateurs

Assurer un environnement de travail positif et inclusif en prenant en compte les individualités, le caractère interculturel des équipes et les personnes en situation de handicap afin de pérenniser le capital de compétences et de respecter les principes de QVT

Déterminer les besoins de formation et de développement des compétences pour accompagner l'évolution des collaborateurs

Arbitrer sur les plans de formation en fonction des priorités stratégiques, de l'organisation des équipes et des contraintes budgétaires, afin d'encourager l'apprentissage continu et soutenir le développement professionnel des membres de l'équipe. Mettre en œuvre le plan de développement des compétences de l'entité à partir du diagnostic des compétences des collaborateurs de son entité et en prenant en compte les éventuelles situations de handicap

Engager une réflexion personnelle sur ses pratiques de leadership actuelles en recherchant des feedbacks auprès de ses équipes afin d'optimiser son management

Appliquer des principes éthiques et des valeurs de responsabilité sociale et environnementale dans la prise de décision et le leadership, en promouvant l'intégrité et le respect mutuel

Développer une capacité de réflexion stratégique pour anticiper les changements et adapter les stratégies de leadership, en s'engageant dans un apprentissage continu et une auto-évaluation

Adopter une approche centrée sur les clients pour justifier et orienter les projets de transformation

Élaborer des plans de changement pour guider l'organisation à travers les transformations actuelles, en assurant une communication claire et un soutien suffisant aux équipes

Intégrer des mécanismes d'innovation ouverte en collaborant avec des partenaires externes, tout en préparant

l'entreprise à accueillir et à s'adapter aux nouvelles idées et méthodologies
Inclure des programmes de sensibilisation et de formation pour faciliter l'acceptation du changement parmi les employés
Identifier les sources potentielles de résistance au sein de l'organisation et élaborer des plans d'action pour faciliter le changement en utilisant la communication, l'éducation et l'implication des parties prenantes
Surveiller l'impact du changement afin d'ajuster les stratégies en fonction des retours terrain et des résultats obtenus
Promouvoir des principes et pratiques agiles (Scrum, Kanban, XP, etc.) au sein de l'organisation pour améliorer la réactivité et la flexibilité face aux changements du marché et de l'environnement en sensibilisant les équipes
Mettre en place des équipes transversales et des projets pilotes pour tester de nouvelles approches et accélérer l'innovation en facilitant la collaboration interdépartementale et le partage de connaissances.

Blocs de compétences

RNCP39787BC01 — Définir la stratégie commerciale et financière pour stimuler la croissance et renforcer la compétitivité d'un service ou d'une entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Effectuer une analyse approfondie de l'environnement de l'entreprise (tendances du marché, comportements des consommateurs, mouvements de la concurrence et compréhension de l'environnement) pour identifier les opportunités de croissance financière et commerciale en identifiant des sources d'information internes et externes pertinentes
Analyser les données de veille en mobilisant des connaissances spécialisées pour anticiper les évolutions du marché et adapter la stratégie d'entreprise en conséquence
Initier des collaborations avec des entreprises et des acteurs clés pour accéder à de nouveaux segments de marché, minimiser les risques financiers et exploiter les avantages compétitifs en identifiant les acteurs et expertises complémentaires à l'activité de l'entreprise ou du service
Pérenniser des accords de collaboration afin de favoriser le partage de ressources, la co-innovation et la cocréation de valeur, tout en assurant une croissance des revenus et une amélioration de la marge bénéficiaire
Élaborer une stratégie financière et commerciale pour améliorer la rentabilité de l'entreprise ou du service, en prenant en compte les tendances et les risques du marché
Intégrer les critères RSE dans les décisions d'investissement et de financement en envisageant l'impact des activités sur un plan sociétal et environnemental, pour promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables, tout en visant la rentabilité à long terme

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet professionnel -
Rapport écrit collectif - Soutenance orale individuelle

RNCP39787BC02 — Piloter la performance commerciale et financière pour optimiser les résultats

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et suivre des indicateurs de performance pour évaluer l'efficacité des stratégies commerciales et financières en identifiant les améliorations stratégiques et/ou organisationnelles nécessaires
Analyser les écarts par rapport aux objectifs fixés et mettre en œuvre des actions correctives pour optimiser la performance, en ajustant les stratégies et processus en conséquence
Évaluer la santé économique de l'entreprise ou du service et de la stratégie mise en place, en analysant les données financières pour une prise de décision éclairée
Concevoir et exécuter des plans d'investissement stratégiques pour dynamiser la croissance et la rentabilité de l'entreprise, en identifiant des opportunités d'investissement et en évaluant les risques associés. Ajuster les budgets en fonction des objectifs stratégiques et opérationnels en surveillant étroitement les dépenses et les revenus pour évaluer la rentabilité des projets et des investissements (ROI) et assurer la viabilité financière
Développer et suivre des indicateurs spécifiques pour mesurer la performance et l'impact des actions en matière de RSE, en respectant l'orientation stratégique de l'entreprise
Analyser ces indicateurs pour rédiger une synthèse et définir des actions correctives ou de nouveaux objectifs RSE dans le respect de la stratégie.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas - Remise d'un rapport écrit individuel - Soutenance orale individuelle

RNCP39787BC03 — Manager les équipes et développer son leadership pour accompagner la transformation stratégique et opérationnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Diriger et coordonner les équipes internes et les équipes interentreprises, ou interdisciplinaires, en capitalisant sur les compétences de chacun et en attribuant les responsabilités en conséquence, pour garantir la mise en oeuvre efficace des initiatives stratégiques et l'atteinte des objectifs fixés

Superviser l'avancement du projet et ajuster l'organisation en fonction des résultats et du retour d'expérience des équipes, en provoquant des points de suivi réguliers

Accompagner les équipes en effectuant un feedback constructif afin de débloquent les potentiels points de difficulté et de motiver les collaborateurs

Assurer un environnement de travail positif et inclusif en prenant en compte les individualités, le caractère interculturel des équipes et les personnes en situation de handicap afin de pérenniser le capital de compétences et de respecter les principes de QVT

Déterminer les besoins de formation et de développement des compétences pour accompagner l'évolution des collaborateurs

Arbitrer sur les plans de formation en fonction des priorités stratégiques, de l'organisation des équipes et des contraintes budgétaires, afin d'encourager l'apprentissage continu et soutenir le développement professionnel des membres de l'équipe

Mettre en oeuvre le plan de développement des compétences de l'entité à partir du diagnostic des compétences des collaborateurs de son entité et en prenant en compte les éventuelles situations de handicap

Engager une réflexion personnelle sur ses pratiques de leadership actuelles en recherchant des feedbacks auprès de ses équipes afin d'optimiser son management.

Appliquer des principes éthiques et des valeurs de responsabilité sociale et environnementale dans la prise de décision et le leadership, en promouvant l'intégrité et le respect mutuel

Développer une capacité de réflexion stratégique pour anticiper les changements et adapter les stratégies de leadership, en s'engageant dans un apprentissage continu et une auto-évaluation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation - Projet professionnel- Rapport individuel écrit - Soutenance orale

RNCP39787BC04 — Gérer la transformation organisationnelle pour s'adapter à un environnement en constante évolution

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter une approche centrée sur les clients pour justifier et orienter les projets de transformation

Élaborer des plans de changement pour guider l'organisation à travers les transformations actuelles, en assurant une communication claire et un soutien suffisant aux équipes

Intégrer des mécanismes d'innovation ouverte en collaborant avec des partenaires externes, tout en préparant l'entreprise à accueillir et à s'adapter aux nouvelles idées et méthodologies

Inclure des programmes de sensibilisation et de formation pour faciliter l'acceptation du changement parmi les employés

Identifier les sources potentielles de résistance au sein de l'organisation et élaborer des plans d'action pour faciliter le changement en utilisant la communication, l'éducation et l'implication des parties prenantes

Surveiller l'impact du changement afin d'ajuster les stratégies en fonction des retours terrain et des résultats obtenus

Promouvoir des principes et pratiques agiles (Scrum, Kanban, XP, etc.) au sein de l'organisation pour améliorer la réactivité et la flexibilité face aux changements du marché et de l'environnement en sensibilisant les équipes

Mettre en place des équipes transversales et des projets pilotes pour tester de nouvelles approches et accélérer l'innovation en facilitant la collaboration interdépartementale et le partage de connaissances

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet professionnel- Rapport individuel collectif - Soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Directeur de la performance commerciale peut exercer dans tous les secteurs d'activités et dans toutes tailles d'entreprises.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur commercial
Responsable du développement
Manager de la performance commerciale

Les fonctions couvertes par la certification sont relatives aux fiches ROME suivantes : Stratégie commerciale

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)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 3 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 189 €
Familles professionnelles (FAP)	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)	9 109
Jugés difficiles à recruter	29 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	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, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
La certification Directeur de la performance commerciale est accessible aux candidats disposants d'un Bac +2 minimum, ayant une expérience professionnelle confirmée de plus de 5 ans, et justifiant d'un projet professionnel en lien avec la certification visée.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE
Le jury de certification est composé au minimum de 4 personnes avec au moins 50% de professionnels extérieurs à la formation.

Base légale

Date de décision	31/10/2024
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/10/2029
Date de dernière délivrance possible	31/10/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
-------	-----------	----------	------------------	--------------

2023	11	0	78 %	—
2022	34	0	84 %	74 %

Liens avec d'autres certifications

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36461, RNCP37738, RNCP38130, RNCP38583

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Executive Master - Formation Management à distance | EDHEC Online

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39787/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	1
Régions couvertes	0
Prix indicatif	4 200 € – 24 600 €

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	350
Parcours menés à terme	277
Taux d'achèvement	79 %
Période	02/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	399
Montant total engagé	1 630 397 €
Coût moyen par dossier	4 086 €
Durée moyenne	94 h
Période	12/2024 – 09/2026
France compétences	85 %
Reste à charge titulaire	10 %
Entreprise	4 %
France Travail	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

