

Diplôme Stratégies et Dirigeants

RNCP41183 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310p, 312, 313
Formacode(s)	32095, 34573, 34052, 34085
Code(s) ROME	M1205, M1301, M1705, M1302, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2030

Certificateur(s)

ASSOCIATION GROUPE ESSEC · SIRET : 77566395800046

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

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
Université de Mannheim, Allemagne	—	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Créée en 1993 par l'ESSEC pour répondre aux besoins des entreprises en cadres dirigeants à forte dimension internationale, la certification s'adresse à des managers confirmés avec une expérience professionnelle à dimension internationale, titulaires d'un 1er diplôme universitaire et souhaitant accélérer leur carrière vers des postes de direction au sein d'organisations internationales. Elle valorise une prise en main par les participants de leur capacité de conduite et de pilotage des organisations dans ses dimensions humaines, stratégiques et opérationnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

Contribution à la définition des orientations de politique générale

- Analyse de l'environnement économique, social, politique et concurrentiel
- Veille sur les innovations technologiques et digitales
- Analyse interne de l'entreprise
- Formulation d'orientations stratégiques
- Intégration des enjeux de RSE, écologiques et géopolitiques, sociaux et culturels, au niveau national et international

Élaboration d'une stratégie de développement

- Déclinaison des orientations de politique générale de l'entreprise dans un plan stratégique
- Intégration des enjeux de RSE et développement durable
- Prise en compte des innovations et des évolutions des marchés
- Définition d'actions marketing et opérationnelles en fonction des marchés ciblés nationaux et internationaux

Conduite de projet de transformation déclinant la stratégie

- Application de méthodes innovantes et entrepreneuriales appropriées aux opportunités de croissance

- Définition des objectifs
- Détermination des compétences, moyens techniques et financiers nécessaires
- Établissement et suivi du Planning (respect des délais)

Accompagnement au changement

- Mise en place de dispositifs d'accompagnement
- Adaptation de la communication
- Mise en place de dispositifs de retour d'informations

Pilotage financier

- Définition de la valorisation de l'entreprise
- Plan de financement
- Collaboration avec la direction financière
- Gestion du business plan et du budget
- Répartition des moyens
- Calcul du rapport investissement/rentabilité

Suivi de la performance

- Analyse des données internes
- Sélection d'indicateurs de performance
- Formulation de recommandations à partir du suivi et de l'analyse d'activité
- Proposition de mesures correctives

Gestion de la motivation et de la montée en compétences des collaborateurs

- Prise de parole et animation de réunion pour fédérer les équipes
- Intégration des modes de travail à distance et du management matriciel
- Intégration du caractère multiculturel des équipes
- Intégration des sujets RSE
- Prise en compte des situations de handicap et de la diversité

Négociation avec ses équipes

- Usage de stratégies de négociation
- Mise en place d'un mode de communication adapté
- Utilisation de techniques de gestion des conflits

Identification et usage autonome des outils numériques

- Veille outils numériques avancés : intelligence artificielle, entre autres
- Intégration des outils numériques dans les projets de transformation stratégique

Contribution à la transformation stratégique

- Formulation de recommandations à partir des savoirs hautement spécialisés
- Proposition de mesures correctives à partir de savoirs hautement spécialisés
- Élaboration d'un diagnostic

Ajustement de son stratégie et style de communication

- Communication synthétique et efficace
- Conseil éthique
- Identification des acteurs et partenaires clés
- Diversité et inclusion

Contribution à la transformation de l'organisation :

- Collecte et production des données de performance
- Identification des facteurs de performance
- Identification des facteurs de risque
- Analyse d'impact performance/risques

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Formuler des orientations stratégiques à l'aide d'une analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise intégrant les enjeux économiques, technologiques, géopolitiques, sociétaux et culturels, nationaux et internationaux dans le but de contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise.
- Élaborer un plan stratégique de développement, innovant et responsable, en intégrant les objectifs RSE et de développement durable, en s'appuyant sur les évolutions technologiques et digitales et en tenant compte des dynamiques économiques et structurelles, pour définir des objectifs et des moyens humains, techniques, financiers et temporels appropriés, afin de décliner de façon opérationnelle les orientations stratégiques de l'entreprise.

- Définir des actions marketing et les processus opérationnels liés au déploiement de la stratégie en les adaptant aux marchés ciblés nationaux et internationaux, pour garantir l'atteinte des objectifs de développement de l'entreprise.
- Conduire un projet de transformation stratégique par des méthodes innovantes et entrepreneuriales, en définissant les objectifs, en déterminant les besoins humains, techniques et financiers du projet et en dressant un planning en vue d'assurer la réussite du projet.
- Piloter des équipes au cours d'un projet d'innovation ou de transformation en mettant en place les dispositifs adaptés en termes d'accompagnement, de communication et de retour d'information dans l'optique de susciter leur adhésion.
- Élaborer un plan de financement en collaboration avec la direction financière et en définissant la valorisation de l'entreprise pour évaluer les besoins et les ressources d'un projet de création ou de développement stratégique d'entreprise.
- Gérer le business plan et le budget de son unité en conformité avec les axes stratégiques définis et en veillant à la répartition des moyens ainsi qu'au rapport investissement/rentabilité afin de s'assurer de la rentabilité des actions menées.
- Suivre la performance de son unité en analysant les données internes, en définissant des indicateurs clés de performance adaptés à l'activité et en évaluant leur réalisation pour identifier les écarts, en vue de formuler des recommandations d'amélioration.
- Prendre la parole en situation de transformation stratégique de l'entreprise pour animer et fédérer les équipes en leur transmettant clairement et fidèlement les orientations stratégiques de l'entreprise et en soulignant les enjeux de RSE propres au projet ou à l'action concernés.
- Organiser le travail des collaborateurs, en tenant compte des situations de handicap et des enjeux liés à la multiculturalité, en proposant des actions de développement des compétences et des adaptations de leurs modes et postures de travail, en vue de garantir la performance des équipes à un niveau optimal
- Gérer les relations interpersonnelles en choisissant le mode d'intervention adapté à la situation et en recourant à des techniques de négociation le cas échéant afin de prévenir et résoudre les conflits.
- Mettre en place un système de veille en utilisant les différents outils numériques et en intégrant les innovations technologiques, pour faciliter la transformation stratégique de l'organisation.
- Définir un projet de transformation stratégique en analysant les données clients, en mobilisant l'intelligence artificielle et en intégrant les outils numériques afin d'optimiser l'expérience utilisateur.
- Présenter une solution à une problématique d'entreprise en adoptant une posture de conseil, en argumentant et en justifiant le business plan retenu afin de le faire accepter par les clients, les investisseurs ou les parties prenantes au projet
- Définir une position stratégique adaptée à son organisation à l'aide d'un diagnostic du fonctionnement, en élaborant un plan de développement, dans le but de répondre à des problématiques spécifiques
- Sélectionner les modalités de communication appropriées pour communiquer efficacement avec les parties prenantes internes et externes à l'organisation en mobilisant des compétences orales et écrites.
- Présenter de façon synthétique les éléments-clés de la stratégie en identifiant les meilleures modalités de partage et d'appropriation par les parties prenantes internes et externes et en mesurant la pertinence de la communication avec les objectifs visés dans l'optique de transmettre les informations essentielles à la bonne application de la stratégie en interne.
- Adapter son mode de communication aux spécificités de ses collaborateurs en les accompagnant dans leur montée en compétence, en favorisant leur mobilité, en leur apportant une aide méthodologique au regard de leur situation sociale, culturelle ou de leur handicap le cas échéant en vue de créer un environnement de travail professionnel et adapté.
- Développer un réseau de partenaires en participant à des réunions et manifestations en lien avec les projets et valeurs de l'organisation, en identifiant les acteurs d'influence et en assurant l'interface avec les acteurs des environnements socio-économiques et institutionnels afin de contribuer au développement de l'image de marque de l'entreprise.
- Interpréter les données de performance d'une organisation à l'aide de graphiques extraits des tableaux afin d'orienter sa stratégie dans le respect des capacités financières de l'organisation.
- Évaluer les résultats de performance de l'organisation à l'aide d'une analyse des facteurs impactant cette performance pour proposer un modèle de fonctionnement ciblé plus adapté à l'organisation.
- Proposer des solutions stratégiques innovantes (nouvelle technologie, etc.) en adéquation avec une problématique identifiée en intégrant des réflexions d'ordre éthique ainsi que la notion de complexité des organisations en vue de

contribuer à sa transformation.

Blocs de compétences

RNCP41183BC01 — Élaborer une vision stratégique de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

- Formuler des orientations stratégiques à l'aide d'une analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise intégrant les enjeux économiques, technologiques, géopolitiques, sociétaux et culturels, nationaux et internationaux dans le but de contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise.
- Élaborer un plan stratégique de développement, innovant et responsable, en intégrant les objectifs RSE et de développement durable, en s'appuyant sur les évolutions technologiques et digitales et en tenant compte des dynamiques économiques et structurelles, pour définir des objectifs et des moyens humains, techniques, financiers et temporels appropriés, afin de décliner de façon opérationnelle les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Définir des actions marketing et les processus opérationnels liés au déploiement de la stratégie en les adaptant aux marchés ciblés nationaux et internationaux, pour garantir l'atteinte des objectifs de développement de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas : A partir d'un cas d'entreprise, le candidat analyse la stratégie mise en place et formule des recommandations et propose un plan stratégique

RNCP41183BC02 — Piloter une stratégie d'innovation et de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Conduire un projet de transformation stratégique par des méthodes innovantes et entrepreneuriales, en définissant les objectifs, en déterminant les besoins humains, techniques et financiers du projet et en dressant un planning en vue d'assurer la réussite du projet.
- Piloter des équipes au cours d'un projet d'innovation ou de transformation en mettant en place les dispositifs adaptés en termes d'accompagnement, de communication et de retour d'information dans l'optique de susciter leur adhésion.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Jeu de simulation - jeux d'entreprise. En petit groupe, les candidats proposent des business models innovants

RNCP41183BC03 — Piloter la performance de son unité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Élaborer un plan de financement en collaboration avec la direction financière et en définissant la valorisation de l'entreprise pour évaluer les besoins et les ressources d'un projet de création ou de développement stratégique d'entreprise.
- Gérer le business plan et le budget de son unité en conformité avec les axes stratégiques définis et en veillant à la répartition des moyens ainsi qu'au rapport investissement/rentabilité afin de s'assurer de la rentabilité des actions menées.
- Suivre la performance de son unité en analysant les données internes, en définissant des indicateurs clés de performance adaptés à l'activité et en évaluant leur réalisation pour identifier les écarts, en vue de formuler des recommandations d'amélioration.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas : Analyse écrite d'un sujet financier soit tiré de l'actualité, soit fondé sur une entreprise présentant un problème financier, soit sur l'entreprise du candidat
- Projet collectif
à caractère social ou de développement durable

RNCP41183BC04 — Gérer des équipes au sein d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Prendre la parole en situation de transformation stratégique de l'entreprise pour animer et fédérer les équipes en leur transmettant clairement et fidèlement les orientations stratégiques de l'entreprise et en soulignant les enjeux de RSE propres au projet ou à l'action concernés.
- Organiser le travail des collaborateurs, en tenant compte des situations de handicap et des enjeux liés à la multiculturalité, en proposant des actions de développement des compétences et des adaptations de leurs modes et

postures de travail, en vue de garantir la performance des équipes à un niveau optimal

- Gérer les relations interpersonnelles en choisissant le mode d'intervention adapté à la situation et en recourant à des techniques de négociation le cas échéant afin de prévenir et résoudre les conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Travail individuel sur le style de management et le style de leadership
- Études de cas et jeux de rôle. Sur la base de situations réelles d'entreprise, les candidats résolvent les problématiques rencontrées par la mise en œuvre de techniques de négociation adaptées. Travaux de groupe et Soutenance orale individuelle

RNCP41183BC05 — Optimiser le pilotage des activités grâce aux outils numériques

LISTE DE COMPÉTENCES

- Mettre en place un système de veille en utilisant les différents outils numériques et en intégrant les innovations technologiques, pour faciliter la transformation stratégique de l'organisation.
- Définir un projet de transformation stratégique en analysant les données clients, en mobilisant l'intelligence artificielle et en intégrant les outils numériques afin d'optimiser l'expérience utilisateur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Études de cas et jeux de rôle basés sur des situations réelles d'entreprise
- Projet collectif à caractère social ou de développement durable

RNCP41183BC06 — Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés

LISTE DE COMPÉTENCES

- Présenter une solution à une problématique d'entreprise en adoptant une posture de conseil, en argumentant et en justifiant le business plan retenu afin de le faire accepter par les clients, les investisseurs ou les parties prenantes au projet
- Définir une position stratégique adaptée à son organisation à l'aide d'un diagnostic du fonctionnement, en élaborant un plan de développement, dans le but de répondre à des problématiques spécifiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Études de cas et jeux de rôle basés sur des situations réelles d'entreprise

RNCP41183BC07 — Communiquer en contexte professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

- Sélectionner les modalités de communication appropriées pour communiquer efficacement avec les parties prenantes internes et externes à l'organisation en mobilisant des compétences orales et écrites.
- Présenter de façon synthétique les éléments-clés de la stratégie en identifiant les meilleures modalités de partage et d'appropriation par les parties prenantes internes et externes et en mesurant la pertinence de la communication avec les objectifs visés dans l'optique de transmettre les informations essentielles à la bonne application de la stratégie en interne.
- Adapter son mode de communication aux spécificités de ses collaborateurs en les accompagnant dans leur montée en compétence, en favorisant leur mobilité, en leur apportant une aide méthodologique au regard de leur situation sociale, culturelle ou de leur handicap le cas échéant en vue de créer un environnement de travail professionnel et adapté.
- Développer un réseau de partenaires en participant à des réunions et manifestations en lien avec les projets et valeurs de l'organisation, en identifiant les acteurs d'influence et en assurant l'interface avec les acteurs des environnements socio-économiques et institutionnels afin de contribuer au développement de l'image de marque de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas sur la plan de communication interne et externe d'une organisation
- Projet collectif sur la stratégie de communication d'une entreprise
- Mise en professionnelle : placé dans la situation d'un manager d'équipe, le candidat propose des stratégies de communication adaptées aux problématiques exposées. Présentations à l'oral
- Jeux de rôles sur des situations réelles

RNCP41183BC08 — Contribuer à la transformation en contexte professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

- Interpréter les données de performance d'une organisation à l'aide de graphiques extraits des tableurs afin d'orienter sa stratégie dans le respect des capacités financières de l'organisation.
- Évaluer les résultats de performance de l'organisation à l'aide d'une analyse des facteurs impactant cette performance pour proposer un modèle de fonctionnement ciblé plus adapté à l'organisation.
- Proposer des solutions stratégiques innovantes (nouvelle technologie, etc.) en adéquation avec une problématique identifiée en intégrant des réflexions d'ordre éthique ainsi que la notion de complexité des organisations en vue de contribuer à sa transformation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Projet collectif sur la stratégie de transformation d'une entreprise. En petit groupe, les candidats analysent les données d'une entreprise, évaluent sa performance et proposent des solutions pour optimiser les résultats. Travaux de groupe et présentation orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les titulaires de la certification exercent leurs fonctions au sein d'entreprises PME PMI de taille importante ou de grands groupes internationaux opérant principalement dans les secteurs suivants :

- Services aux entreprises, conseil
- Industrie
- Commerce et distribution
- Finance, banque, assurance
- Énergie, transport
- Pharmacie, biotechnologie, santé
- NTIC

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Dirigeant d'entreprise
- Directeur général
- Directeur adjoint
- Secrétaire général
- Directeur d'unités opérationnelles / centres de profit
- Directeur régional
- Directeur marketing
- Directeur commercial
- Directeur des ventes
- Directeur administratif et financier
- Directeur des ressources humaines
- Directeur des Systèmes d'Information / Chief Digital Officer
- Cadre de gestion
- Consultant Management

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 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 837 €

Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) 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)	46 285
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés 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

Les candidats doivent posséder les prérequis suivants :

- Un diplôme de formation initiale sanctionnant un cycle d'au moins 4 années d'études après le baccalauréat ou totalisant 240 ECTS ;
- 7 ans d'expérience professionnelle minimum (dont une expérience significative à l'international) et des compétences managériales ;
- La preuve d'un niveau d'anglais professionnel ;

Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP) :

Les candidats ne possédant pas ces prérequis peuvent bénéficier d'une validation des acquis professionnels et personnels. Dans ce cas, ils doivent posséder :

- Un diplôme français ou étranger sanctionnant un cycle d'au moins 3 années d'études après le baccalauréat ou totalisant au minimum 180 ECTS et au minimum 6 années d'expérience professionnelle et dont le poste actuel (min 1 an) est un poste d'encadrement ou à responsabilité ;
- Un diplôme français ou étranger sanctionnant un cycle d'au moins 2 années d'études après le baccalauréat et ayant au minimum 9 années d'expérience professionnelle et dont le poste actuel (min 1 an) est un poste d'encadrement ou à responsabilité.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury de certification est composé comme suit :

- Un président du jury, qui est obligatoirement un professeur des universités ou maître de conférences ou d'un corps assimilé,
- Le directeur académique de la formation
- Le directeur des études de la formation

- Et au minimum un professeur du groupe ESSEC enseignant dans la formation.

Le président du jury ainsi que son suppléant sont nommés par le recteur d'académie sur proposition du directeur d'école.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de certification est composé comme suit :

- Deux professionnels en activité, dans le domaine concerné, l'un des deux professionnels étant Président du Jury.
- Deux académiques, le directeur académique du programme et un professeur intervenant extérieur

En cas de partage des voix, le vote du Président du Jury est prépondérant.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/08/2030
Date de dernière délivrance possible	31/08/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	98	0	96 %	91 %
2021	113	0	96 %	94 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36814

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.essec.edu/fr/pages/executive-mba/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41183/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	4 454 € – 65 000 €

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	59
Parcours menés à terme	36
Taux d'achèvement	61 %
Période	12/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	80
Montant total engagé	359 785 €
Coût moyen par dossier	4 497 €
Durée moyenne	56 h
Période	09/2025 – 09/2026
France compétences	68 %
Reste à charge titulaire	28 %
Entreprise	2 %
OPCO	1 %
France Travail	1 %

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