

Dirigeant d'entreprise

RNCP41697 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32008, 32025, 32047, 32094
Code(s) ROME	M1302, M1402, M1301, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/11/2025
Date d'échéance	27/11/2030

Certificateur(s)

EMLYON EXECUTIVE EDUCATION · SIRET : 50538801700046

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification est destinée à des dirigeants, des entrepreneurs, des managers expérimentés qui doivent intégrer les enjeux business contemporains et anticiper les défis à venir dans leurs décisions stratégiques et le pilotage de leurs activités.

L'accélération des transformations et des changements impose aux dirigeants et managers une capacité d'analyse accrue des enjeux et une rapidité d'interprétation et d'action pour adapter la stratégie de leurs organisations. La certification a été adaptée pour tenir compte de la complexité à laquelle sont confrontés les décideurs en entreprise et intégrer les nouveaux leviers de compétitivité comme l'intelligence artificielle.

En plus de compétences concernant les principaux domaines du management (stratégie, leadership, conduite du changement, finance, marketing, etc.), les participants développent des compétences analytiques et méthodologiques. Ils apprennent à déployer une approche systémique intégrant la créativité. Ils développent leurs capacités de design et de conception pour faciliter l'intelligence collective, élargir le cadre de leur analyse et faire émerger des stratégies et des solutions innovantes. Ils apprennent à travailler selon des modes collaboratifs et agiles et à adopter une posture de leader responsable porteur de valeurs.

Cette certification prépare et valide la capacité des participants à maintenir un avantage concurrentiel dans un terrain de jeu mondial ultra compétitif tout en tenant compte de la responsabilité sociale des entreprises et de la nécessité d'un développement durable.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition de scénarii prospectifs d'une organisation

Définition et déploiement de la stratégie pour un développement sur le moyen/long terme

Identification des acteurs de la gouvernance de l'organisation parties prenantes des prises de décision stratégiques

Définition d'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)

Déploiement de la stratégie RSE

Prise de décisions stratégiques fondées sur une analyse de la performance de l'organisation

Conception d'un système de pilotage de la performance

Pilotage des stratégies marketing centrées sur la valeur client

Positionnement des chaînes d'approvisionnement de l'organisation comme un avantage concurrentiel différenciant

Développement du leadership du dirigeant

Mobilisation des équipes vers la haute performance

Conduite de l'innovation

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier les principales ruptures sociétales, économiques, écologiques et technologiques afin d'établir une analyse prospective du contexte de l'organisation

Conduire les analyses d'environnement internes et externes d'une structure en s'appuyant sur des méthodologies de référence pour évaluer son positionnement dans son contexte

Déployer une vision stratégique et des modèles d'affaires différenciants et créateurs de valeur pour l'organisation

Piloter l'implémentation de la stratégie à travers des plans d'action au sein d'une structure pour soutenir son développement

Décrypter la gouvernance de l'organisation en analysant comment les pouvoirs s'exercent afin de déterminer les territoires de prise de décision stratégique

Elaborer une vision et une feuille de route RSE en prenant en compte le modèle de gouvernance de l'organisation ainsi que le contexte stratégique et réglementaire, pour améliorer l'impact sociétal et environnemental de l'organisation

Définir des plans de mise en œuvre pour un déploiement de la stratégie RSE sur le moyen et long terme

Engager les parties prenantes internes et externes à travers un reporting et une communication adaptée, pour garantir un déploiement transversal de la stratégie RSE

Décliner la stratégie de l'organisation en objectifs de rentabilité économique à court et moyen terme pour soutenir son développement

Analyser les états financiers, les coûts et les investissements d'une organisation pour piloter sa performance

Analyser et interpréter les écarts afin de s'assurer que les résultats financiers sont alignés avec le plan stratégique et que les actions correctives sont définies

Définir une "balanced scorecard", avec les indicateurs financiers de performance pertinents, adaptée au contexte de l'organisation, au service de la prise de décision stratégique

Concevoir une stratégie marketing adaptée au plan stratégique pour soutenir le développement de l'organisation, en prenant en compte les besoins spécifiques des consommateurs, les tendances du marché, les enjeux RSE et les différentes sources de valeur pour construire un positionnement unique et responsable

Définir un plan opérationnel marketing, incluant une stratégie de distribution omnicanale et de communication digitale pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation

Identifier les tendances de la logistique mondiale impactant l'organisation, y compris la durabilité et les technologies, pour prise en compte dans la définition de la stratégie de l'organisation

Définir la stratégie des opérations de l'organisation pour améliorer l'expérience client et optimiser les coûts en exploitant l'ensemble des leviers de la chaîne d'approvisionnement

Adopter une posture de dirigeant en élaborant sa propre vision du leadership au service du développement d'une organisation responsable

Favoriser l'engagement individuel et collectif en identifiant et mobilisant les principes fondamentaux de l'engagement à tous les niveaux de l'organisation

Créer les conditions d'un contexte de travail durable et inclusif pour faciliter la mobilisation des équipes vers la haute performance et la responsabilisation collective

Impulser un management de la créativité, prenant en compte les apports de l'IA générative et le design thinking jusqu'au prototypage et recommandations afin de résoudre des problèmes complexes au service du développement et du gain en efficacité de l'organisation

Mettre en place des pratiques d'innovation, dans une dynamique d'intelligence collective, pour inspirer et engager les équipes dans les projets de l'organisation

Piloter les différentes étapes d'un processus de changement imposé ou participatif, en choisissant les outils appropriés au contexte, afin de maximiser la réussite du projet de transformation

Identifier et sélectionner les leviers de motivation collectifs et individuels prenant en compte les situations de handicap, en s'appuyant sur les différentes étapes de la transformation afin de faire adhérer les équipes dans la mise en œuvre et de les rendre acteurs du changement

Manager les relations avec les différentes parties prenantes de la transformation en utilisant les principes d'influence afin de fédérer les équipes et les individus, en vue d'assurer la réussite du processus de changement à court, moyen et long termes

Prendre des décisions efficaces, en maîtrisant les écueils de la prise de décision collective, dans chaque étape spécifique du processus de transformation, afin de le faire aboutir et d'en garantir la performance

Blocs de compétences

RNCP41697BC01 — Concevoir la stratégie et la vision moyen/long terme d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les principales ruptures sociétales, économiques, écologiques et technologiques afin d'établir une analyse prospective du contexte de l'organisation

Conduire les analyses d'environnement internes et externes d'une structure en s'appuyant sur des méthodologies de référence pour évaluer son positionnement dans son contexte

Déployer une vision stratégique et des modèles d'affaires différenciants et créateurs de valeur pour l'organisation

Piloter l'implémentation de la stratégie à travers des plans d'action au sein d'une structure pour soutenir son développement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques et soutenances

RNCP41697BC02 — Piloter une stratégie RSE avec toutes les parties prenantes de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Décrypter la gouvernance de l'organisation en analysant comment les pouvoirs s'exercent afin de déterminer les territoires de prise de décision stratégique

Elaborer une vision et une feuille de route RSE en prenant en compte le modèle de gouvernance de l'organisation ainsi que le contexte stratégique et réglementaire, pour améliorer l'impact sociétal et environnemental de l'organisation

Définir des plans de mise en œuvre pour un déploiement de la stratégie RSE sur le moyen et long terme

Engager les parties prenantes internes et externes à travers un reporting et une communication adaptée, pour garantir un déploiement transversal de la stratégie RSE

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques et soutenance.

RNCP41697BC03 — Piloter la stratégie financière d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Décliner la stratégie de l'organisation en objectifs de rentabilité économique à court et moyen terme pour soutenir son développement

Analyser les états financiers, les coûts et les investissements d'une organisation pour piloter sa performance

Interpréter les écarts afin de s'assurer que les résultats financiers sont alignés avec le plan stratégique et que les actions correctives sont définies

Définir une "balanced scorecard", avec les indicateurs financiers de performance pertinents, adaptée au contexte de l'organisation, au service de la prise de décision stratégique

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques, examen et note réflexive.

RNCP41697BC04 — Optimiser la chaîne de valeur de manière pérenne et responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir une stratégie marketing adaptée au plan stratégique pour soutenir le développement de l'organisation, en prenant en compte les besoins spécifiques des consommateurs, les tendances du marché, les enjeux RSE et les différentes sources de valeur pour construire un positionnement unique et responsable

Définir un plan opérationnel marketing, incluant une stratégie de distribution omnicanale et de communication digitale pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation

Identifier les tendances de la logistique mondiale impactant l'organisation, y compris la durabilité et les technologies, pour prise en compte dans la définition de la stratégie de l'organisation

Définir la stratégie des opérations de l'organisation pour améliorer l'expérience client et optimiser les coûts en exploitant l'ensemble des leviers de la chaîne d'approvisionnement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques et soutenances.

RNCP41697BC05 — Incarner un leadership responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

Adopter une posture de dirigeant en élaborant sa propre vision du leadership au service du développement d'une organisation responsable

Favoriser l'engagement individuel et collectif en identifiant et mobilisant les principes fondamentaux de l'engagement à tous les niveaux de l'organisation

Créer les conditions d'un contexte de travail durable et inclusif pour faciliter la mobilisation des équipes vers la haute performance et la responsabilisation collective

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Analyse réflexive.

RNCP41697BC06 — Conduire l'innovation et le changement au sein des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

Impulser un management de la créativité, prenant en compte les apports de l'IA générative et le design thinking jusqu'au prototypage et recommandations afin de résoudre des problèmes complexes au service du développement et du gain en efficacité de l'organisation

Mettre en place des pratiques d'innovation, dans une dynamique d'intelligence collective, pour inspirer et engager les équipes dans les projets de l'organisation

Piloter les différentes étapes d'un processus de changement imposé ou participatif, en choisissant les outils appropriés au contexte, afin de maximiser la réussite du projet de transformation

Identifier et sélectionner les leviers de motivation collectifs et individuels prenant en compte les situations de handicap, en s'appuyant sur les différentes étapes de la transformation afin de faire adhérer les équipes dans la mise en œuvre et de les rendre acteurs du changement

Manager les relations avec les différentes parties prenantes de la transformation en utilisant les principes d'influence afin de fédérer les équipes et les individus, en vue d'assurer la réussite du processus de changement à court, moyen et long termes

Prendre des décisions efficaces, en maîtrisant les écueils de la prise de décision collective, dans chaque étape spécifique du processus de transformation, afin de le faire aboutir et d'en garantir la performance

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratiques.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les titulaires de cette certification peuvent exercer leur activité dans des fonctions de direction de tout type d'organisation : PME, ETI, grands groupes, mais également associations, fondations . Tous les secteurs d'activités sont représentés parmi les titulaires de la certification, les certifiés se répartissant pour environ 30% dans l'industrie, pour 23% dans des entreprises de service, suivi des secteurs du conseil et des TIC.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeants d'entreprise privée

Dirigeants de PME

Directeurs général adjoint

Directeurs de filiale, d'unités, de services

Directeurs régionaux, nationaux

Directeurs administratifs et financiers, commerciaux, industriel, marketing, supply chain

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Non applicable

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)	3 014 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (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)	23 590
Jugés difficiles à recruter	30 %
Emplois saisonniers	5 %
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 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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification Dirigeant d'entreprise s'adresse aux cadres ayant plus de 7 ans d'expérience professionnelle.

Un niveau 6 est requis. Pour les candidats dont le niveau initial est inférieur, une évaluation des acquis professionnels peut-être réalisée lors d'un entretien.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury est composé de 3 personnes :

La Directrice de la certification ou son représentant

Deux représentants du monde de l'entreprise (dirigeants d'entreprises)

Base légale

Date de décision	27/11/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/11/2030
Date de dernière délivrance possible	27/11/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	126	1	87 %	—
2023	113	0	87 %	84 %

2022	111	3	83 %	87 %
2021	90	5	88 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35160

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35160, RNCP36371, RNCP36493, RNCP36747, RNCP37645

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://em-lyon.com/fr/executive/executive-mba>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41697/>

Où se former

Formations référencées	10
Organismes	1
Régions couvertes	2
Prix indicatif	5 880 € – 15 000 €
Durée	14 – 56 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	212
Parcours menés à terme	20
Taux d'achèvement	9 %
Période	02/2026 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	263
Montant total engagé	1 419 925 €
Coût moyen par dossier	5 399 €
Durée moyenne	64 h
Période	12/2025 – 08/2026
France compétences	74 %
Entreprise	24 %

Reste à charge titulaire	1 %
---------------------------------	------------

OPCO	0 %
-------------	------------

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