

Responsable de la performance et du management commercial

RNCP41962 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	312
Formacode(s)	34085, 34554
Code(s) ROME	M1707, D1406
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/02/2026
Date d'échéance	27/02/2029

Certificateur(s)

IMPARARE · SIRET : 90001598300019

Partenaires habilités

8 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 8 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALTICOME	81755147600044	Former et organiser l'évaluation
C3 CFA	85294311700014	Former et organiser l'évaluation
C3 CFA	85294311700048	Former et organiser l'évaluation
EURO MEDIA FORMATION	39945394300066	Former et organiser l'évaluation
ILEC CANNES	53540767000012	Former et organiser l'évaluation
ILEC NICE	39851238400015	Former et organiser l'évaluation
MANTES SCHOOL OF BUSINESS	94821156000032	Former et organiser l'évaluation
MENSA FORMATION (MENSA) (AJC)	41894933500024	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le/la Responsable de la performance et du management commercial occupe une fonction stratégique au sein des entreprises, ayant pour mission d'augmenter le chiffre d'affaires en définissant la politique et les stratégies commerciales tout en fédérant les équipes autour des enjeux et des objectifs. Il/elle encadre généralement une équipe de commerciaux et travaille en étroite collaboration avec la direction générale, le marketing et la logistique pour atteindre les objectifs de vente. Ce métier est en pleine mutation. L'intégration de l'IA et la prise en compte des enjeux écologiques nécessitent une évolution des compétences et des stratégies. Les entreprises qui sauront accompagner ces transformations seront mieux positionnées pour répondre aux défis de demain.

Dans ce contexte, la formation et l'adaptation aux nouvelles réalités du marché deviennent des leviers essentiels pour assurer une insertion professionnelle réussie et répondre aux exigences du marché du travail.

ACTIVITÉS VISÉES

Gestion de l'information commerciale
Définition des cibles de développement
Structuration du plan d'actions commerciales
Suivi de la performance
Évaluation de la relation client
Appui commercial
Gestion des ressources humaines
Coordination de l'équipe
Animation de l'équipe commerciale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mettre en place une veille commerciale, réglementaire et concurrentielle grâce à des outils numériques (Google Alerts, LinkedIn Sales Navigator, plateformes de veille stratégique, intelligence artificielle) afin d'aligner la stratégie commerciale avec les opportunités identifiées

Structurer les informations (dont les données clients et prospects, les données issues de la veille, etc.) via des outils de CRM et des bases de données afin d'assurer une gestion efficace et sécurisée des informations

Segmenter la clientèle en s'appuyant sur des données CRM, des enquêtes de satisfaction et les résultats de la veille afin d'adapter l'offre commerciale aux attentes des clients

Déterminer les axes de développement de l'offre commerciale en intégrant les objectifs de l'entreprise, les attentes des clients et en développant des offres responsables et des pratiques commerciales durables afin de positionner l'entreprise de manière compétitive et différenciante dans un environnement omnicanal

Définir les objectifs commerciaux en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, les attentes des clients et les enjeux RSE afin de garantir une croissance durable et alignée avec les valeurs de l'entreprise

Planifier les actions commerciales à déployer en tenant compte des ressources nécessaires et des moyens de mise en œuvre (forces de vente, canaux de distribution, outils digitaux, budget) afin de garantir l'atteinte et la rentabilité des objectifs fixés

Présenter le plan d'actions commerciales en s'appuyant sur des analyses chiffrées, des projections financières et des outils visuels (ex. : tableaux de bord, graphiques, slides, etc.) afin d'obtenir l'accord sur les budgets et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.

Suivre les performances commerciales à l'aide de tableaux de bord, d'outils de Business Intelligence (CRM, Power BI, Excel avancé) afin d'ajuster les actions et le budget au regard de l'atteinte des objectifs commerciaux

Mettre en œuvre les actions correctives en ajustant les ressources mobilisées et les priorités commerciales en analysant les écarts entre prévisions et résultats afin de garantir la rentabilité et l'efficacité de l'activité commerciale

Présenter un reporting commercial en exploitant les tableaux de bord et les indicateurs de suivi afin de rendre compte des actions et de la performance auprès des parties prenantes internes et externes (hiérarchie, partenaires, investisseurs, etc.)

Mettre en place des outils permettant d'écouter les clients et de mesurer leur satisfaction (CRM, enquêtes, etc.) pour améliorer l'expérience client

Évaluer les stratégies de prospection et de fidélisation en s'appuyant sur des analyses de performances passées et des retours clients afin d'améliorer le taux de conversion et la satisfaction client

Structurer les outils et supports commerciaux (argumentaires de vente, présentations, catalogues, CRM, outils d'aide à la vente) afin de faciliter le travail des équipes et améliorer leur efficacité en clientèle

Soutenir les équipes dans la négociation en apportant un appui technique, en participant à des rendez-vous stratégiques et en validant les conditions commerciales spécifiques afin d'optimiser les chances de succès

Promouvoir la marque employeur en valorisant les atouts de l'entreprise (politique d'inclusion, éléments différenciateurs, etc.), en développant une communication RH omnicanale afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise

Contribuer au recrutement des équipes commerciale en définissant les besoins en compétences, en favorisant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances et en participant au sourcing et à la sélection des candidats afin de garantir un recrutement inclusif et aligné avec les valeurs de l'entreprise

Participer à l'intégration des collaborateurs en mettant en place un parcours d'onboarding structuré, en organisant des formations et des sessions de mentorat afin d'assurer une prise de poste efficace et rapide et durable

Planifier les activités des membres de l'équipe en prenant en compte les profils des collaborateurs (compétences, temps de travail, situation de handicap) et en mesurant les plans de charges opérationnels afin de gagner en productivité tout en préservant la qualité de vie au travail

Animer des réunions d'équipe en favorisant les échanges constructifs et en assurant un suivi des actions afin d'aligner les équipes sur les objectifs

Concevoir des challenges commerciaux en définissant des objectifs motivants, en mettant en place des récompenses adaptées et en utilisant des outils de suivi et d'animation afin de renforcer l'engagement des équipes

Analyser les résultats individuels et collectifs à l'aide d'outils de suivi et d'indicateurs de performance (reporting, tableaux de bord, CRM, etc.) afin de renforcer l'efficacité de l'équipe

Coachier les collaborateurs en combinant des dispositifs de formation formels (e-learning, ateliers, présentations techniques) et des temps d'échanges personnalisés (feedbacks individualisés, entretiens de progrès) en adaptant son accompagnement aux difficultés et profils des collaborateurs, afin de renforcer leurs compétences et d'améliorer durablement la performance collective et individuelle

Blocs de compétences

RNCP41962BC01 — Élaborer la stratégie commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place une veille commerciale, réglementaire et concurrentielle grâce à des outils numériques (Google Alerts, LinkedIn Sales Navigator, plateformes de veille stratégique, intelligence artificielle) afin d'aligner la stratégie commerciale avec les opportunités identifiées

Structurer les informations (dont les données clients et prospects, les données issues de la veille, etc.) via des outils de CRM et des bases de données afin d'assurer une gestion efficace et sécurisée des informations

Segmenter la clientèle en s'appuyant sur des données CRM, des enquêtes de satisfaction et les résultats de la veille afin d'adapter l'offre commerciale aux attentes des clients

Déterminer les axes de développement de l'offre commerciale en intégrant les objectifs de l'entreprise, les attentes des clients et en développant des offres responsables et des pratiques commerciales durables afin de positionner l'entreprise de manière compétitive et différenciante dans un environnement omnicanal

Définir les objectifs commerciaux en cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise, les attentes des clients et les enjeux RSE afin de garantir une croissance durable et alignée avec les valeurs de l'entreprise

Planifier les actions commerciales à déployer en tenant compte des ressources nécessaires et des moyens de mise en œuvre (forces de vente, canaux de distribution, outils digitaux, budget) afin de garantir l'atteinte et la rentabilité des objectifs fixés

Présenter le plan d'actions commerciales en s'appuyant sur des analyses chiffrées, des projections financières et des outils visuels (ex. : tableaux de bord, graphiques, slides, etc.) afin d'obtenir l'accord sur les budgets et les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier professionnel

Entretien oral

RNCP41962BC02 — Piloter l'activité commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Suivre les performances commerciales à l'aide de tableaux de bord, d'outils de Business Intelligence (CRM, Power BI, Excel avancé) afin d'ajuster les actions et le budget au regard de l'atteinte des objectifs commerciaux

Mettre en œuvre les actions correctives en ajustant les ressources mobilisées et les priorités commerciales en analysant les écarts entre prévisions et résultats afin de garantir la rentabilité et l'efficacité de l'activité commerciale

Présenter un reporting commercial en exploitant les tableaux de bord et les indicateurs de suivi afin de rendre compte des actions et de la performance auprès des parties prenantes internes et externes (hiérarchie, partenaires, investisseurs, etc.)

Mettre en place des outils permettant d'écouter les clients et de mesurer leur satisfaction (CRM, enquêtes, etc.) pour améliorer l'expérience client

Évaluer les stratégies de prospection et de fidélisation en s'appuyant sur des analyses de performances passées et des retours clients afin d'améliorer le taux de conversion et la satisfaction client

Structurer les outils et supports commerciaux (argumentaires de vente, présentations, catalogues, CRM, outils d'aide à la vente) afin de faciliter le travail des équipes et améliorer leur efficacité en clientèle

Soutenir les équipes dans la négociation en apportant un appui technique, en participant à des rendez-vous stratégiques et en validant les conditions commerciales spécifiques afin d'optimiser les chances de succès

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle écrite

RNCP41962BC03 — Manager l'équipe commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Promouvoir la marque employeur en valorisant les atouts de l'entreprise (politique d'inclusion, éléments différenciateurs, etc.), en développant une communication RH omnicanale afin de renforcer l'attractivité de l'entreprise
Contribuer au recrutement des équipes commerciale en définissant les besoins en compétences, en favorisant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances et en participant au sourcing et à la sélection des candidats afin de garantir un recrutement inclusif et aligné avec les valeurs de l'entreprise

Participer à l'intégration des collaborateurs en mettant en place un parcours d'onboarding structuré, en organisant des formations et des sessions de mentorat afin d'assurer une prise de poste efficace et rapide et durable

Planifier les activités des membres de l'équipe en prenant en compte les profils des collaborateurs (compétences, temps de travail, situation de handicap) et en mesurant les plans de charges opérationnels afin de gagner en productivité tout en préservant la qualité de vie au travail

Animer des réunions d'équipe en favorisant les échanges constructifs et en assurant un suivi des actions afin d'aligner les équipes sur les objectifs

Concevoir des challenges commerciaux en définissant des objectifs motivants, en mettant en place des récompenses adaptées et en utilisant des outils de suivi et d'animation afin de renforcer l'engagement des équipes

Analyser les résultats individuels et collectifs à l'aide d'outils de suivi et d'indicateurs de performance (reporting, tableaux de bord, CRM, etc.) afin de renforcer l'efficacité de l'équipe

Coachier les collaborateurs en combinant des dispositifs de formation formels (e-learning, ateliers, présentations techniques) et des temps d'échanges personnalisés (feedbacks individualisés, entretiens de progrès) en adaptant son accompagnement aux difficultés et profils des collaborateurs, afin de renforcer leurs compétences et d'améliorer durablement la performance collective et individuelle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle écrite

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de Responsable de développement et management commercial se retrouve dans tous les types d'entreprises, dès lors qu'il existe une activité de vente, d'échange ou de relation commerciale, qu'elle soit orientée BtoB ou BtoC.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé / Chargée d'expansion commerciale d'enseigne

Délégué régional / Déléguée régionale des ventes

Manager commercial des forces de vente

Responsable de la force de vente •

Responsable régional / Responsable régionale des ventes

Responsable de la stratégie commerciale

Responsable développement

Responsable du développement commercial

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier Responsable de la performance et du management commercial n'est pas une profession réglementée. Cependant, pour exercer son métier, il/elle doit inscrire ses activités dans les cadres législatifs et réglementaires en vigueur, comme par exemple :

- Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) qui encadre la collecte, l'usage et la conservation des données personnelles des clients, prospects et partenaires, notamment dans le cadre d'actions commerciales.
- Le Code de commerce qui régit les pratiques commerciales, la facturation, la loyauté des échanges, et les relations avec les partenaires commerciaux.
- Le Code de la consommation applicable lorsque l'activité concerne une clientèle de particuliers (BtoC).
- La réglementation sur la prospection commerciale (notamment par voie électronique ou téléphonique), incluant les dispositions sur le consentement préalable et l'opposition à la

sollicitation (liste Bloctel, CNIL).

- Les règles de droit du travail, en lien avec le management d'équipe.
- Les normes éthiques et RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- Etc.

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 initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le cursus préparant à la certification professionnelle « Responsable de la performance et du management commercial » s'adresse :

- Aux titulaires d'un diplôme ou d'une certification de niveau 5,
- Aux titulaires d'un diplôme ou d'une certification de niveau 4 et bénéficiant d'une expérience de 5 ans dans le métier visé

La sélection pour entrer en formation est réalisée par le centre partenaire sur la base de :

- L'étude du dossier de candidature,
- D'un entretien individuel de motivation,
- D'un test d'aptitude en bureautique, français et mathématiques.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Les conditions de présentation d'un candidat à la certification sont les suivantes :

- Avoir été présent à au moins 80% des cours dispensés par les intervenants formateurs ;
- Avoir réalisé un temps de professionnalisation (stage ou alternance) en entreprise d'une durée de 4 mois par an minimum, soit 80 jours en entreprise par année (pas nécessairement dans la même entreprise).

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

Le jury de certification est composé de 3 personnes :

? 1 membre du jury est interne au certificateur spécialisé dans le commerce, bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

? 2 membres extérieurs au certificateur, responsable commerciaux, bénéficiant d'une

expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Le jury de certification est composé de 66% de membres externes. Afin de garantir son indépendance et se prémunir des risques de désaccord, le président du jury dont la voie sera prépondérante est élu parmi les membres externes au certificateur.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury VAE est composé de 3 personnes :

? Un professionnel interne au certificateur, issu du domaine du management commercial et bénéficiant de 2 années d'expérience en tant que responsable commercial,

? Un professionnel qualifié du secteur d'activité externe au certificateur titulaire d'une certification de niveau 6 et bénéficiant de 2 années d'expérience responsable commercial,

? Un professionnel externe au certificateur qualifié au titre de la certification visée et bénéficiant de 2 années d'expérience responsable commercial.

Base légale

Date de décision	27/02/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/02/2029
Date de dernière délivrance possible	27/02/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	120	0	84 %	48 %
2023	529	0	80 %	47 %
2022	339	0	94 %	60 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35261

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36395, RNCP36534, RNCP37849, RNCP38505, RNCP38604, RNCP38753

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://imparare.fr/certifications/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41962/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	4
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	4
Régions couvertes	3

Départements couverts	3
Organismes certifiés Qualiopi	4
Sessions	de 09/2026 à 07/2028

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