

# Dirigeant d'entreprise

RNCP41965 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 310                        |
| Formacode(s)            | 32094, 32047, 32025        |
| Code(s) ROME            | M1302, M1301               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 27/02/2026                 |
| Date d'échéance         | 27/02/2029                 |

## Certificateur(s)

CTRE EUR EXAMENS FEDERATION EUR ECOLES · SIRET : 81425796000025

## Partenaires habilités

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

| Organisme  | SIRET          | Habilitation |
|------------|----------------|--------------|
| ALYDRINE   | 84265306500032 | Former       |
| HORIZON RH | 79870472200023 | Former       |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le métier de dirigeant d'entreprise évolue dans un contexte marqué par des mutations économiques, sociales et environnementales profondes. Face aux enjeux de transition écologique, de transformation numérique et de responsabilité sociétale, les dirigeants sont désormais appelés à piloter leurs organisations dans une logique de performance globale, durable et inclusive. Cette évolution est portée par une prise de conscience collective de l'impact des activités économiques sur l'environnement, la société et les équilibres territoriaux, et par l'exigence croissante de transparence, d'éthique et de création de valeur partagée.

Le rôle du dirigeant ne se limite plus à la seule rentabilité financière ; il implique aujourd'hui de définir une vision stratégique intégrant les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance), d'orienter les choix d'investissement en cohérence avec les objectifs de développement durable, et de structurer une gouvernance managériale fondée sur l'inclusion, la diversité et la qualité de vie au travail. Le dirigeant agit comme un chef d'orchestre des transformations, capable de concilier innovation technologique, transition écologique et compétitivité économique.

La certification « dirigeant d'entreprise » s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Elle a pour objectif de professionnaliser des cadres supérieurs et des dirigeants capables de piloter des organisations complexes, d'analyser les mutations de leur environnement, de définir et mettre en œuvre des stratégies responsables, et de conduire le changement en intégrant les enjeux humains, sociétaux et environnementaux. Elle répond à la nécessité pour les entreprises et les institutions de s'appuyer sur des leaders visionnaires, engagés et compétents pour relever les défis de demain.

### ACTIVITÉS VISÉES

- Réalisation d'un diagnostic stratégique global

- Élaboration et formalisation du plan stratégique
- Structuration et animation de l'organisation interne
- Pilotage des changements organisationnels et technologiques
- Élaboration et suivi de la stratégie financière
- Gestion des risques et supervision de la conformité
- Encadrement, animation et mobilisation des équipes autour des objectifs stratégiques de l'entreprise
- Gestion des compétences et anticipation des besoins en ressources humaines
- Développement de la stratégie de communication institutionnelle
- Intégration de l'innovation et de la responsabilité sociétale dans la stratégie

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Élaborer une vision stratégique globale de l'entreprise en analysant l'environnement économique, géopolitique, concurrentiel et technologique, en évaluant la position de l'entreprise face aux évolutions du marché et aux innovations disruptives, en identifiant les leviers de croissance commerciale et les marchés porteurs, et en projetant des objectifs de développement à court, moyen et long terme, afin de guider les décisions stratégiques dans une perspective d'équilibre entre impératifs économiques, considérations sociales et enjeux environnementaux.
- Rédiger des rapports clairs et détaillés sur les résultats de l'analyse stratégique initiale, en formulant des recommandations pratiques et actionnables pour le pilotage de la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme, en s'appuyant sur des données factuelles et des analyses objectives afin de fournir des éléments de décision à la direction générale et aux parties prenantes.
- Mettre en place un dispositif de veille continue sur les évolutions technologiques, réglementaires, sectorielles et concurrentielles, en sélectionnant des sources fiables et en utilisant des outils de surveillance, afin d'identifier les risques émergents et les nouvelles opportunités et d'actualiser la stratégie de l'entreprise.
- Formuler des objectifs stratégiques clairs et mesurables, en les alignant avec la vision de l'entreprise, en définissant des indicateurs de performance pertinents permettant d'évaluer l'atteinte de ces objectifs, y compris en matière de développement commercial, et en utilisant des méthodologies de gestion de la performance adaptées aux priorités stratégiques de l'entreprise afin de permettre un suivi précis et objectif de la progression de l'entreprise vers ses objectifs stratégiques
- Évaluer les projets stratégiques en fonction des ressources disponibles, des risques, et des opportunités identifiées, en utilisant des outils de gestion de portefeuille de projets afin de prioriser les initiatives les plus pertinentes au regard des orientations stratégiques définies.
- Élaborer un calendrier détaillé du déploiement stratégique (roadmap stratégique), en identifiant les étapes clés et les échéances importantes et en assignant les ressources nécessaires à chaque phase afin d'assurer une exécution fluide et ponctuelle du plan stratégique.
- Coordonner les actions stratégiques interfonctionnelles en mobilisant les équipes de différents départements et en garantissant la communication et la collaboration efficaces entre les parties prenantes afin d'assurer l'alignement des efforts et l'efficacité de la mise en œuvre du plan stratégique.
- Produire des reportings réguliers sur l'avancement du déploiement stratégique, en suivant les indicateurs de performance définis et en fournissant des analyses qualitatives et quantitatives des résultats afin de faciliter la prise de décision et ajuster la stratégie en fonction des résultats obtenus.
- Structurer une organisation hiérarchique et fonctionnelle adaptée aux objectifs stratégiques de l'entreprise en définissant les rôles, responsabilités et modalités de délégation, et en formalisant les mécanismes de coordination et de pilotage managérial, afin d'optimiser l'efficacité opérationnelle, la lisibilité des responsabilités et la capacité de réaction en contexte multisite ou international.
- Déployer des processus transversaux de management de projet et de pilotage de la performance en intégrant des outils de planification, de coordination et de suivi (indicateurs de performance, reportings, réunions de pilotage), afin d'aligner les activités sur les objectifs stratégiques, d'optimiser l'efficacité collective et de garantir la traçabilité des résultats.
- Adapter les dispositifs organisationnels aux environnements multisites ou internationaux en identifiant les contraintes structurelles, culturelles, juridiques et opérationnelles propres aux implantations, et en mettant en place des mécanismes de coordination et de gouvernance tenant compte des enjeux de diversité culturelle, d'inclusion sociale, et de conformité aux normes RSE internationales afin de garantir la cohérence, la performance et la continuité des opérations à l'échelle globale.
- Mettre en œuvre une communication interne fluide, ascendante et descendante, en structurant des canaux de diffusion et des outils collaboratifs numériques inclusifs et accessibles à tous les profils, afin de favoriser la circulation

de l'information et la cohésion organisationnelle.

- Piloter des projets de transformation numérique et organisationnelle complexes en structurant des feuilles de route transversales, en mobilisant des méthodologies agiles et des outils de conduite de projet adaptés, et en veillant à l'intégration de dispositifs de sécurisation des systèmes d'information, afin d'aligner les évolutions technologiques et structurelles avec les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Définir une stratégie de conduite du changement adaptée aux impacts humains, organisationnels et technologiques en identifiant les leviers d'adhésion, en évaluant les résistances potentielles et en structurant un plan de communication, de formation et d'accompagnement afin de sécuriser l'appropriation des transformations par l'ensemble des parties prenantes.
- Identifier les besoins de réorganisation des processus internes en analysant les dysfonctionnements, les écarts de performance et les zones de rupture et en redéfinissant les flux de travail à l'aide de méthodes de lean management ou de reengineering afin d'améliorer la fluidité, l'efficacité et la résilience des opérations.
- Mettre en place un dispositif de suivi des indicateurs de changement en sélectionnant des métriques pertinentes (taux d'adoption, délais, productivité, satisfaction, etc.), en collectant les données et en produisant des tableaux de bord dynamiques afin de mesurer les effets des transformations et d'ajuster les actions en temps réel.
- Faciliter l'adhésion des parties prenantes à la transformation en animant une démarche de management participatif et inclusif à travers des instances de co-construction, des outils de dialogue collaboratif et des mécanismes de reconnaissance afin de créer un climat de confiance, de favoriser l'engagement collectif et d'assurer la continuité des transformations engagées.
- Élaborer les budgets annuels et les prévisions financières en cohérence avec les objectifs stratégiques, les obligations légales et les engagements RSE en mobilisant des outils de modélisation budgétaire, en intégrant des hypothèses de croissance durable et en s'appuyant sur des données financières internes et des indicateurs de performance extrafinancière afin de garantir la soutenabilité économique et l'alignement des moyens avec les priorités de transformation.
- Évaluer les résultats financiers et la rentabilité des activités et projets en utilisant des outils d'analyse comparative, de contrôle de gestion et de simulation de scénarios afin d'identifier les leviers d'optimisation des coûts, de rentabilité et d'allocation des ressources dans une logique de performance globale et d'impact sociétal.
- Piloter la performance globale durable de l'entreprise en consolidant les données financières, extrafinancières et sociétales, en mobilisant des outils de reporting intégrés et des indicateurs ESG, et en partageant les résultats avec les parties prenantes internes et externes, afin d'orienter les décisions de gouvernance sur la base d'une évaluation intégrée des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.
- Piloter les arbitrages d'investissement et l'allocation des ressources financières aux projets prioritaires en hiérarchisant les initiatives selon leur potentiel de création de valeur économique, sociale et environnementale, et en intégrant des critères de responsabilité sociétale (inclusion, accessibilité, transition écologique) afin de maximiser la contribution de l'entreprise à une croissance durable et équitable.
- Suivre l'exécution du plan financier en structurant un système de reporting intégrant des données financières et extrafinancières, en fiabilisant les sources d'information et en adaptant les supports aux besoins des parties prenantes afin d'éclairer les décisions de gouvernance et d'assurer la transparence sur les impacts économiques, sociaux et environnementaux.
- Évaluer les risques financiers, opérationnels et stratégiques en mobilisant des outils de cartographie, des analyses d'impacts multicritères et des données internes et sectorielles intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et d'accessibilité afin d'anticiper les vulnérabilités, de hiérarchiser les priorités d'action et de renforcer la résilience globale de l'entreprise.
- Concevoir des dispositifs de contrôle interne et d'audit adaptés aux exigences réglementaires, aux standards de responsabilité sociétale et aux pratiques de gouvernance inclusive en structurant des protocoles de suivi, des matrices de conformité et des circuits de validation afin de garantir la maîtrise des risques, la transparence des pratiques et le respect des engagements légaux, éthiques et RSE.
- Piloter la conformité réglementaire et extrafinancière de l'entreprise en assurant une veille active sur les évolutions légales, fiscales, sectorielles et RSE, en mobilisant des outils de suivi normatif, d'audit et d'autoévaluation, et en impliquant les parties prenantes dans une logique de responsabilité partagée afin de garantir l'alignement de l'entreprise avec les obligations légales, les référentiels de durabilité et les engagements éthiques de l'entreprise.
- Communiquer régulièrement auprès des parties prenantes internes et externes sur l'état des risques identifiés et les actions correctives mises en œuvre en produisant des reportings clairs, accessibles et actualisés, intégrant des indicateurs financiers, extrafinanciers et sociaux, afin d'assurer la traçabilité, la responsabilisation collective et la confiance dans la gestion des risques de l'entreprise.

- Déployer une gouvernance managériale cohérente avec les orientations stratégiques en structurant les niveaux de responsabilité, les circuits de décision, les modalités de pilotage collaboratif et les dispositifs de concertation avec les représentants du personnel, tout en intégrant les principes d'éthique, d'inclusion et de responsabilité sociale afin d'assurer la cohérence managériale, l'agilité opérationnelle et la mobilisation durable des équipes.
- Mobiliser les équipes autour des objectifs de performance collective en stimulant la coopération interfonctionnelle, en adaptant les styles de leadership aux profils individuels et culturels, et en mettant en œuvre des dispositifs de collaboration accessibles et inclusifs afin de renforcer l'engagement, la cohésion et l'efficacité collective.
- Piloter la communication managériale interne en structurant des canaux adaptés, des contenus clairs et accessibles et des dispositifs de diffusion cohérents avec les valeurs de l'entreprise afin de renforcer l'adhésion aux décisions stratégiques, la lisibilité des orientations et l'engagement collectif.
- Réguler les conflits et les situations sensibles en identifiant les signaux faibles, en appliquant des techniques de médiation et d'écoute active, et en respectant les principes d'inclusion et de diversité afin de préserver la qualité des relations professionnelles, la sécurité psychologique et la stabilité des collectifs de travail.
- Définir une stratégie RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise en structurant les politiques de développement des talents, de diversité, d'inclusion et de qualité de vie au travail, à partir d'analyses prospectives des besoins humains, économiques et sociétaux afin de soutenir durablement la performance globale, l'attractivité et l'engagement des collaborateurs.
- Garantir la conformité juridique et éthique des pratiques de gestion du personnel en assurant une veille active sur la réglementation sociale, en analysant les risques juridiques, en formalisant des procédures RH respectueuses des principes d'équité, d'accessibilité et de non-discrimination, et en assurant un dialogue social structuré avec les instances représentatives du personnel, afin de prévenir les contentieux et de sécuriser les relations sociales dans une logique de gouvernance responsable.
- Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise liés aux transformations économiques, technologiques et sociétales en menant des diagnostics emplois-compétences, en analysant les impacts des mutations internes et externes, et en mobilisant des outils de GEPP et d'intelligence collective afin d'adapter les ressources humaines aux transformations à venir en matière d'organisation du travail, de transition numérique et de sécurisation des parcours.
- Piloter la stratégie de communication institutionnelle en structurant les objectifs, les messages clés, les canaux de diffusion et les parties prenantes cibles, puis en évaluant les impacts à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs afin d'assurer la cohérence, la transparence et l'efficacité des prises de parole institutionnelles auprès des parties prenantes internes et externes.
- Développer un réseau de partenariats stratégiques et institutionnels en identifiant les parties prenantes clés, en entretenant des relations de confiance et en menant des actions de représentation cohérentes avec la stratégie RSE de l'entreprise afin de soutenir les projets de développement de l'entreprise et de renforcer sa visibilité auprès des acteurs de son écosystème.
- Produire des documents de communication institutionnelle (rapports annuels, communiqués, présentations stratégiques) en sélectionnant les contenus pertinents, en structurant des messages clairs, accessibles et conformes aux obligations légales et extrafinancières afin de garantir la lisibilité des engagements de l'entreprise, sa conformité réglementaire et la qualité de sa relation avec les parties prenantes.
- Conduire la communication de l'entreprise en situation de crise, de transformation ou de forte exposition médiatique en mobilisant des dispositifs de gestion sensible, des messages accessibles et des supports de communication formalisés (discours, communiqués, rapports) afin de préserver la réputation de l'entreprise, maintenir la confiance des parties prenantes et incarner ses responsabilités sociétales.
- Représenter l'entreprise dans les instances de gouvernance et auprès des parties prenantes institutionnelles en préparant les prises de position stratégiques, en assurant la cohérence entre les engagements affichés et les résultats produits, et en animant un dialogue transparent et responsable avec les acteurs publics, économiques et sociaux, afin de renforcer la légitimité, la crédibilité et la capacité d'influence de l'entreprise.
- Conduire la transformation de l'entreprise par l'innovation digitale, organisationnelle et sociale en mobilisant des méthodologies agiles, des technologies adaptées, des dispositifs d'intelligence collective et des leviers d'amélioration continue, afin de renforcer la performance, la capacité d'adaptation aux transformations et la cohérence des choix d'innovation avec les objectifs sociaux et environnementaux de l'entreprise.
- Intégrer les critères ESG dans les décisions stratégiques de l'entreprise en réalisant des diagnostics d'impacts, en associant les parties prenantes et en déployant des indicateurs extrafinanciers, afin de garantir la conformité réglementaire, la cohérence des décisions avec les objectifs de responsabilité sociétale de l'entreprise et la lisibilité des priorités stratégiques pour les parties prenantes.
- Développer des partenariats avec des start-ups, des incubateurs, des pôles de compétitivité et des centres de

recherche en identifiant les synergies possibles, en structurant des collaborations à forte valeur technologique ou sociale, et en sécurisant les cadres contractuels, afin de renforcer la capacité d'innovation ouverte de l'entreprise et de soutenir sa transformation responsable.

## Blocs de compétences

### RNCP41965BC01 — Définir et piloter la stratégie globale de l'entreprise

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une vision stratégique globale de l'entreprise en analysant l'environnement économique, géopolitique, concurrentiel et technologique, en évaluant la position de l'entreprise face aux évolutions du marché et aux innovations disruptives, en identifiant les leviers de croissance commerciale et les marchés porteurs, et en projetant des objectifs de développement à court, moyen et long terme, afin de guider les décisions stratégiques dans une perspective d'équilibre entre impératifs économiques, considérations sociales et enjeux environnementaux.

Rédiger des rapports clairs et détaillés sur les résultats de l'analyse stratégique initiale, en formulant des recommandations pratiques et actionnables pour le pilotage de la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme, en s'appuyant sur des données factuelles et des analyses objectives afin de fournir des éléments de décision à la direction générale et aux parties prenantes.

Mettre en place un dispositif de veille continue sur les évolutions technologiques, réglementaires, sectorielles et concurrentielles, en sélectionnant des sources fiables et en utilisant des outils de surveillance, afin d'identifier les risques émergents et les nouvelles opportunités et d'actualiser la stratégie de l'entreprise.

Formuler des objectifs stratégiques clairs et mesurables, en les alignant avec la vision de l'entreprise, en définissant des indicateurs de performance pertinents permettant d'évaluer l'atteinte de ces objectifs, y compris en matière de développement commercial, et en utilisant des méthodologies de gestion de la performance adaptées aux priorités stratégiques de l'entreprise afin de permettre un suivi précis et objectif de la progression de l'entreprise vers ses objectifs stratégiques

Évaluer les projets stratégiques en fonction des ressources disponibles, des risques, et des opportunités identifiées, en utilisant des outils de gestion de portefeuille de projets afin de prioriser les initiatives les plus pertinentes au regard des orientations stratégiques définies.

Élaborer un calendrier détaillé du déploiement stratégique (roadmap stratégique), en identifiant les étapes clés et les échéances importantes et en assignant les ressources nécessaires à chaque phase afin d'assurer une exécution fluide et ponctuelle du plan stratégique.

Coordonner les actions stratégiques interfonctionnelles en mobilisant les équipes de différents départements et en garantissant la communication et la collaboration efficaces entre les parties prenantes afin d'assurer l'alignement des efforts et l'efficacité de la mise en œuvre du plan stratégique.

Produire des reportings réguliers sur l'avancement du déploiement stratégique, en suivant les indicateurs de performance définis et en fournissant des analyses qualitatives et quantitatives des résultats afin de faciliter la prise de décision et ajuster la stratégie en fonction des résultats obtenus.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas de définition stratégique

### RNCP41965BC02 — Piloter les transformations et structurer la gouvernance de l'entreprise

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Structurer une organisation hiérarchique et fonctionnelle adaptée aux objectifs stratégiques de l'entreprise en définissant les rôles, responsabilités et modalités de délégation, et en formalisant les mécanismes de coordination et de pilotage managérial, afin d'optimiser l'efficacité opérationnelle, la lisibilité des responsabilités et la capacité de réaction en contexte multisite ou international.

- Déployer des processus transversaux de management de projet et de pilotage de la performance en intégrant des outils de planification, de coordination et de suivi (indicateurs de performance, reportings, réunions de pilotage), afin d'aligner les activités sur les objectifs stratégiques, d'optimiser l'efficacité collective et de garantir la traçabilité des résultats.

- Adapter les dispositifs organisationnels aux environnements multisites ou internationaux en identifiant les contraintes structurelles, culturelles, juridiques et opérationnelles propres aux implantations, et en mettant en place des mécanismes de coordination et de gouvernance tenant compte des enjeux de diversité culturelle, d'inclusion sociale, et de conformité aux normes RSE internationales afin de garantir la cohérence, la performance et la

continuité des opérations à l'échelle globale.

- Mettre en œuvre une communication interne fluide, ascendante et descendante, en structurant des canaux de diffusion et des outils collaboratifs numériques inclusifs et accessibles à tous les profils, afin de favoriser la circulation de l'information et la cohésion organisationnelle.
- Piloter des projets de transformation numérique et organisationnelle complexes en structurant des feuilles de route transversales, en mobilisant des méthodologies agiles et des outils de conduite de projet adaptés, et en veillant à l'intégration de dispositifs de sécurisation des systèmes d'information, afin d'aligner les évolutions technologiques et structurelles avec les orientations stratégiques de l'entreprise.
- Définir une stratégie de conduite du changement adaptée aux impacts humains, organisationnels et technologiques en identifiant les leviers d'adhésion, en évaluant les résistances potentielles et en structurant un plan de communication, de formation et d'accompagnement afin de sécuriser l'appropriation des transformations par l'ensemble des parties prenantes.
- Identifier les besoins de réorganisation des processus internes en analysant les dysfonctionnements, les écarts de performance et les zones de rupture et en redéfinissant les flux de travail à l'aide de méthodes de lean management ou de reengineering afin d'améliorer la fluidité, l'efficacité et la résilience des opérations.
- Mettre en place un dispositif de suivi des indicateurs de changement en sélectionnant des métriques pertinentes (taux d'adoption, délais, productivité, satisfaction, etc.), en collectant les données et en produisant des tableaux de bord dynamiques afin de mesurer les effets des transformations et d'ajuster les actions en temps réel.
- Faciliter l'adhésion des parties prenantes à la transformation en animant une démarche de management participatif et inclusif à travers des instances de co-construction, des outils de dialogue collaboratif et des mécanismes de reconnaissance afin de créer un climat de confiance, de favoriser l'engagement collectif et d'assurer la continuité des transformations engagées.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas organisationnelle - Transformation et gouvernance

### **RNCP41965BC03 — Gérer la performance financière et la conformité de l'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Élaborer les budgets annuels et les prévisions financières en cohérence avec les objectifs stratégiques, les obligations légales et les engagements RSE en mobilisant des outils de modélisation budgétaire, en intégrant des hypothèses de croissance durable et en s'appuyant sur des données financières internes et des indicateurs de performance extrafinancière afin de garantir la soutenabilité économique et l'alignement des moyens avec les priorités de transformation.
- Évaluer les résultats financiers et la rentabilité des activités et projets en utilisant des outils d'analyse comparative, de contrôle de gestion et de simulation de scénarios afin d'identifier les leviers d'optimisation des coûts, de rentabilité et d'allocation des ressources dans une logique de performance globale et d'impact sociétal.
- Piloter la performance globale durable de l'entreprise en consolidant les données financières, extrafinancières et sociétales, en mobilisant des outils de reporting intégrés et des indicateurs ESG, et en partageant les résultats avec les parties prenantes internes et externes, afin d'orienter les décisions de gouvernance sur la base d'une évaluation intégrée des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.
- Piloter les arbitrages d'investissement et l'allocation des ressources financières aux projets prioritaires en hiérarchisant les initiatives selon leur potentiel de création de valeur économique, sociale et environnementale, et en intégrant des critères de responsabilité sociétale (inclusion, accessibilité, transition écologique) afin de maximiser la contribution de l'entreprise à une croissance durable et équitable.
- Suivre l'exécution du plan financier en structurant un système de reporting intégrant des données financières et extrafinancières, en fiabilisant les sources d'information et en adaptant les supports aux besoins des parties prenantes afin d'éclairer les décisions de gouvernance et d'assurer la transparence sur les impacts économiques, sociaux et environnementaux.
- Évaluer les risques financiers, opérationnels et stratégiques en mobilisant des outils de cartographie, des analyses d'impacts multicritères et des données internes et sectorielles intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et d'accessibilité afin d'anticiper les vulnérabilités, de hiérarchiser les priorités d'action et de renforcer la résilience globale de l'entreprise.
- Concevoir des dispositifs de contrôle interne et d'audit adaptés aux exigences réglementaires, aux standards de responsabilité sociétale et aux pratiques de gouvernance inclusive en structurant des protocoles de suivi, des matrices de conformité et des circuits de validation afin de garantir la maîtrise des risques, la transparence des pratiques et le respect des engagements légaux, éthiques et RSE.

- Piloter la conformité réglementaire et extrafinancière de l'entreprise en assurant une veille active sur les évolutions légales, fiscales, sectorielles et RSE, en mobilisant des outils de suivi normatif, d'audit et d'autoévaluation, et en impliquant les parties prenantes dans une logique de responsabilité partagée afin de garantir l'alignement de l'entreprise avec les obligations légales, les référentiels de durabilité et les engagements éthiques de l'entreprise.
- Communiquer régulièrement auprès des parties prenantes internes et externes sur l'état des risques identifiés et les actions correctives mises en œuvre en produisant des reportings clairs, accessibles et actualisés, intégrant des indicateurs financiers, extrafinanciers et sociaux, afin d'assurer la traçabilité, la responsabilisation collective et la confiance dans la gestion des risques de l'entreprise.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas de gestion financière et de maîtrise des risques

### **RNCP41965BC04 — Diriger les équipes et structurer la politique RH de l'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Déployer une gouvernance managériale cohérente avec les orientations stratégiques en structurant les niveaux de responsabilité, les circuits de décision, les modalités de pilotage collaboratif et les dispositifs de concertation avec les représentants du personnel, tout en intégrant les principes d'éthique, d'inclusion et de responsabilité sociale afin d'assurer la cohérence managériale, l'agilité opérationnelle et la mobilisation durable des équipes.
- Mobiliser les équipes autour des objectifs de performance collective en stimulant la coopération interfonctionnelle, en adaptant les styles de leadership aux profils individuels et culturels, et en mettant en œuvre des dispositifs de collaboration accessibles et inclusifs afin de renforcer l'engagement, la cohésion et l'efficacité collective.
- Piloter la communication managériale interne en structurant des canaux adaptés, des contenus clairs et accessibles et des dispositifs de diffusion cohérents avec les valeurs de l'entreprise afin de renforcer l'adhésion aux décisions stratégiques, la lisibilité des orientations et l'engagement collectif.
- Réguler les conflits et les situations sensibles en identifiant les signaux faibles, en appliquant des techniques de médiation et d'écoute active, et en respectant les principes d'inclusion et de diversité afin de préserver la qualité des relations professionnelles, la sécurité psychologique et la stabilité des collectifs de travail.
- Définir une stratégie RH alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise en structurant les politiques de développement des talents, de diversité, d'inclusion et de qualité de vie au travail, à partir d'analyses prospectives des besoins humains, économiques et sociétaux afin de soutenir durablement la performance globale, l'attractivité et l'engagement des collaborateurs.
- Garantir la conformité juridique et éthique des pratiques de gestion du personnel en assurant une veille active sur la réglementation sociale, en analysant les risques juridiques, en formalisant des procédures RH respectueuses des principes d'équité, d'accessibilité et de non-discrimination, et en assurant un dialogue social structuré avec les instances représentatives du personnel, afin de prévenir les contentieux et de sécuriser les relations sociales dans une logique de gouvernance responsable.
- Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise liés aux transformations économiques, technologiques et sociétales en menant des diagnostics emplois-compétences, en analysant les impacts des mutations internes et externes, et en mobilisant des outils de GEPP et d'intelligence collective afin d'adapter les ressources humaines aux transformations à venir en matière d'organisation du travail, de transition numérique et de sécurisation des parcours.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas managériale - Mobilisation des équipes et structuration RH

### **RNCP41965BC05 — Concevoir la stratégie d'influence, d'innovation et de responsabilité sociétale de l'entreprise**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter la stratégie de communication institutionnelle en structurant les objectifs, les messages clés, les canaux de diffusion et les parties prenantes cibles, puis en évaluant les impacts à l'aide d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs afin d'assurer la cohérence, la transparence et l'efficacité des prises de parole institutionnelles auprès des parties prenantes internes et externes.
- Développer un réseau de partenariats stratégiques et institutionnels en identifiant les parties prenantes clés, en entretenant des relations de confiance et en menant des actions de représentation cohérentes avec la stratégie RSE de l'entreprise afin de soutenir les projets de développement de l'entreprise et de renforcer sa visibilité auprès des acteurs de son écosystème.
- Produire des documents de communication institutionnelle (rapports annuels, communiqués, présentations stratégiques) en sélectionnant les contenus pertinents, en structurant des messages clairs, accessibles et conformes

aux obligations légales et extrafinancières afin de garantir la lisibilité des engagements de l'entreprise, sa conformité réglementaire et la qualité de sa relation avec les parties prenantes.

- Conduire la communication de l'entreprise en situation de crise, de transformation ou de forte exposition médiatique en mobilisant des dispositifs de gestion sensible, des messages accessibles et des supports de communication formalisés (discours, communiqués, rapports) afin de préserver la réputation de l'entreprise, maintenir la confiance des parties prenantes et incarner ses responsabilités sociétales.
- Représenter l'entreprise dans les instances de gouvernance et auprès des parties prenantes institutionnelles en préparant les prises de position stratégiques, en assurant la cohérence entre les engagements affichés et les résultats produits, et en animant un dialogue transparent et responsable avec les acteurs publics, économiques et sociaux, afin de renforcer la légitimité, la crédibilité et la capacité d'influence de l'entreprise.
- Conduire la transformation de l'entreprise par l'innovation digitale, organisationnelle et sociale en mobilisant des méthodologies agiles, des technologies adaptées, des dispositifs d'intelligence collective et des leviers d'amélioration continue, afin de renforcer la performance, la capacité d'adaptation aux transformations et la cohérence des choix d'innovation avec les objectifs sociaux et environnementaux de l'entreprise.
- Intégrer les critères ESG dans les décisions stratégiques de l'entreprise en réalisant des diagnostics d'impacts, en associant les parties prenantes et en déployant des indicateurs extrafinanciers, afin de garantir la conformité réglementaire, la cohérence des décisions avec les objectifs de responsabilité sociétale de l'entreprise et la lisibilité des priorités stratégiques pour les parties prenantes.
- Développer des partenariats avec des start-ups, des incubateurs, des pôles de compétitivité et des centres de recherche en identifiant les synergies possibles, en structurant des collaborations à forte valeur technologique ou sociale, et en sécurisant les cadres contractuels, afin de renforcer la capacité d'innovation ouverte de l'entreprise et de soutenir sa transformation responsable.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Étude de cas stratégique - Influence, innovation et responsabilité

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier de dirigeant d'entreprise s'exerce dans des environnements économiques, sectoriels et organisationnels variés, reflétant la diversité des structures qu'il est amené à piloter. Il concerne à la fois les grandes entreprises, les entreprises de taille intermédiaire (ETI), les petites et moyennes entreprises (PME), les organisations du secteur public et parapublic, les associations à fort enjeu stratégique, ainsi que les cabinets de conseil ou de direction externalisée.

Dans les grandes entreprises, le dirigeant assure la gouvernance stratégique de structures complexes, souvent multisites et internationalisées. Il encadre des équipes de direction, pilote des projets de transformation à fort impact, coordonne les fonctions stratégiques (finance, RH, développement durable, innovation) et représente l'organisation auprès des parties prenantes internes et externes. Il intervient dans des contextes fortement réglementés et soumis à des exigences accrues de performance, de responsabilité sociétale et de transparence.

Dans les entreprises disposant d'une politique RSE avancée, le dirigeant intègre les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans le modèle d'affaires, les arbitrages stratégiques et les modalités de gestion. Son rôle est essentiel pour traduire les engagements de l'entreprise en actions concrètes, mobiliser l'écosystème de partenaires, et inscrire l'organisation dans une trajectoire de développement durable.

Au sein des PME et ETI, le dirigeant exerce des fonctions transverses et polyvalentes. Il cumule souvent les responsabilités stratégiques, managériales, opérationnelles et commerciales. Dans ce contexte, il est le garant du développement de l'entreprise, de la structuration des activités, de la sécurisation financière et de l'adaptation aux mutations du marché. Il agit en proximité avec les équipes tout en portant une vision globale du projet d'entreprise.

Dans le secteur public, associatif ou parapublic, le dirigeant pilote des structures à missions d'intérêt général ou à but non lucratif, dans un cadre réglementaire spécifique. Il doit concilier performance du service, équité d'accès, maîtrise des ressources et innovation au service des usagers. Il intervient dans des démarches de modernisation, de digitalisation et de pilotage stratégique en lien avec les collectivités, l'État ou les opérateurs publics.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les désignations les plus fréquentes sont les suivantes :

- Président, PDG
- Dirigeant, manager, responsable d'entreprise

- Créateur d'entreprise, entrepreneur
- Directeur de filiale
- Directeur général, directeur général adjoint
- Directeur, directeur délégué, directeur adjoint
- Secrétaire général
- Responsable d'agence, chef d'agence
- Chef de projet en organisation d'entreprise, en stratégie d'entreprise

#### RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de Dirigeant d'entreprise n'est pas soumis à une réglementation d'accès spécifique, et ne relève pas d'une profession réglementée au sens des articles L. 400-2 et suivants du Code de l'éducation. Toutefois, l'exercice de cette fonction engage de lourdes responsabilités juridiques, sociales, fiscales, environnementales et pénales, encadrées par un ensemble de réglementations transversales que le dirigeant doit impérativement connaître et appliquer.

Selon le statut juridique de l'entreprise (SA, SAS, SARL, association, SCOP...), le dirigeant peut être nommé mandataire social, représentant légal ou gérant, avec des obligations précises définies notamment par le Code de commerce (gouvernance, tenue de comptabilité, information des associés/actionnaires, responsabilité des dirigeants). Il est également soumis aux obligations fiscales et sociales prévues par le Code général des impôts et le Code de la sécurité sociale, en matière de rémunération, de cotisations et de déclaration des résultats.

Par ailleurs, le dirigeant est garant du respect du droit du travail, qu'il s'agisse du contrat de travail, de la prévention des risques professionnels (Code du travail), de la négociation collective, de l'égalité professionnelle, ou de la gestion des représentants du personnel. En cas de manquements graves, sa responsabilité civile ou pénale peut être engagée.

Le respect du RGPD (Règlement général sur la protection des données) s'impose à toute entreprise traitant des données à caractère personnel. Le dirigeant doit veiller à la conformité des pratiques de l'entreprise avec les exigences de la CNIL, notamment en matière de traitement, de sécurité, de transparence et de droits des personnes.

Dans un contexte de transition écologique, le dirigeant est également confronté à des obligations issues du Code de l'environnement : bilans d'émissions de gaz à effet de serre, reporting extra-financier (DPEF), devoir de vigilance, et conformité ESG. Ces éléments sont de plus en plus intégrés dans les critères d'accès aux marchés publics, aux financements ou aux appels à projets.

Enfin, dans les secteurs réglementés (banque, assurance, santé, éducation, transport, etc.), le dirigeant doit se conformer à des exigences spécifiques liées à l'exercice de l'activité, à l'encadrement des pratiques commerciales ou à la sécurité des usagers.

Ainsi, bien que la fonction de dirigeant ne soit pas réglementée en tant que telle, le projet de certification professionnelle intègre pleinement ces exigences transversales. Il vise à outiller les futurs dirigeants pour exercer leur activité dans le respect du cadre légal, prévenir les risques juridiques et éthiques, piloter la conformité et garantir une gouvernance responsable, en particulier dans les organisations complexes ou exposées à des obligations sectorielles.

## Marché du travail

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

|                                          |                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b> | 495                                                                                                                                                       |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>       | 34 %                                                                                                                                                      |
| <b>Emplois saisonniers</b>               | 3 %                                                                                                                                                       |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>   | L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés<br>L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés |

## Voies d'accès

#### MODALITÉS D'ACCÈS

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la certification professionnelle « Dirigeant d'entreprise » est ouvert à tous les titulaires d'un diplôme ou titre de niveau 6, avec une expérience d'au moins 3 ans (hors stage et alternance).

A titre dérogatoire, l'accès à la certification pourra être ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau 5 d'études de gestion, d'économie ou de droit et attestant d'une expérience professionnelle, en continu ou en discontinu, dans le domaine de la gestion ou de la direction d'entreprise.

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé de 3 membres dont 2 professionnels exerçant un métier en lien avec la certification.

Le Président du jury est externe

## 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 |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2023  | 146       | 8        | 86 %             | —            |
| 2022  | 40        | 1        | 92 %             | 58 %         |
| 2021  | 26        | 2        | 88 %             | 56 %         |

## Liens avec d'autres certifications

#### ANCIENNES VERSIONS

RNCP35280

#### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35160, RNCP35280, RNCP36371, RNCP37645, RNCP37822

## Pour plus d'informations

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41965/>