

Dirigeant d'Entreprise

RNCP42053 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32054, 32154
Code(s) ROME	M1301, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/04/2026
Date d'échéance	01/04/2031

Certificateur(s)

KOEVOLIS · SIRET : 94455201700021

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
ALPIS	42448026700030	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le dirigeant d'une entreprise ou autre organisation est le manager de référence, il est le garant de la pérennité et du développement de la structure dans toutes ses dimensions financière, organisationnelle, humaine et commerciale. Il satisfait aux attentes des clients ou des bénéficiaires, en respectant les volontés du Conseil d'Administration (actionnaires, investisseurs ou membres dans le cas des associations). Il définit la politique générale de la structure. Il est mandaté pour créer durablement de la valeur pour chacune des parties prenantes. Il supervise la mise en œuvre des décisions prises. Il porte la responsabilité des engagements.

La fonction de dirigeant est au cœur de la modernisation et du développement des organisations. Il a pour mission de définir, d'adapter et de mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise ou de la structure dont il a la charge ; favorisant ainsi la pérennité et la croissance de la structure concernée (publique, privée ou associative).

ACTIVITÉS VISÉES

Le dirigeant produit un diagnostic stratégique complet de son entreprise s'appuyant sur un certain nombre d'outils référents puis, dans un deuxième temps, formule une stratégie argumentée.

Le Dirigeant d'Entreprise travaille sur le déploiement de la stratégie dans une organisation choisie et sur la mise en place d'outils de pilotage afin de suivre les activités.

Le dirigeant d'entreprise mobilise ses équipes afin de fédérer les collaborateurs autour du projet d'entreprise et pilote le changement soutenu par les managers pour favoriser l'efficacité et mobiliser les énergies

Le dirigeant d'entreprise construit une stratégie spécifique dédiée au déploiement à l'international de l'entité économique. Il s'agit d'un axe stratégique de croissance géré avec un pilotage ajusté et la mise en œuvre en mettant les équipes en convergence

C'est un véritable chef d'orchestre qui :

- Maîtrise les outils d'analyse stratégique.
- Est doté de capacité d'anticipation dans un contexte incertain.

- Montre des qualités humaines qui lui permettent de convaincre et de fédérer.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

4 dimensions essentielles

- La définition de la stratégie de d'entreprise
- Le pilotage de la stratégie dans l'organisation
- L'accompagnement au changement dans un contexte de transformation
- Le développement des activités de l'entreprise à l'international

Blocs de compétences

RNCP42053BC01 — Définition de la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'environnement de l'entreprise, en réalisant des études de marchés et des outils d'analyse (du type PESTEL, Forces de Porter, Grille des ruptures...), afin de cerner de manière synthétique les facteurs clefs de réussite dans son secteur d'activité en intégrant notamment les effets de la transition écologique (énergie, climat, biodiversité, ressources) et de la transition numérique.

Évaluer les ressources fonctionnelles de l'entreprise et son portefeuille d'activités, en mobilisant la Matrice Mc Kinsey afin de définir ses capacités actuelles et potentielles.

Réaliser une analyse financière exhaustive de l'entreprise en combinant l'évaluation de sa rentabilité, de sa liquidité et de son endettement sur le fondement de l'interprétation d'outils de reporting (bilan, compte de résultats...), afin de mesurer et de quantifier les moyens financiers disponibles ou mobilisables pour préparer le développement de son activité.

Produire un diagnostic stratégique de la situation de l'entreprise en combinant les éléments posés, afin de révéler les questions fondamentales auxquelles doit répondre l'entreprise (problématique) en vue de permettre la prise de décision éclairée pour le dirigeant.

Dessiner une vision à long terme pour l'entreprise, en décrivant sa mission et sa vocation, afin de rendre sa « raison d'être » et son engagement environnemental lisibles par les parties prenantes.

Établir des choix stratégiques possibles, clairs et argumentés répondant à la problématique de l'entreprise, en utilisant notamment le modèle d'affaire « CANVAS », afin de valider la cohérence des options retenues.

Établir un scénario stratégique déclinant une option offensive et une option défensive, en anticipant et en qualifiant les différents risques (occurrence et intensité), afin d'en tenir compte lors futur déploiement de la stratégie

Intégrer dans les options stratégiques la digitalisation, l'intelligence artificielle et la responsabilité sociale et environnementale, en s'appuyant sur la contribution et l'expertise de collaborateurs experts dans ces domaines de compétences, afin d'ajuster la chaîne de valeur et le modèle d'affaire de l'entreprise.

Présenter la stratégie auprès de son comité de direction de manière convaincante, en argumentant les choix afin de décider les moyens à mettre en œuvre.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

RNCP42053BC02 — Pilotage de la stratégie globale de l'entreprise dans l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place un schéma global d'organisation et de responsabilités (processus, fonctions et activités) adaptée au projet d'entreprise, en s'aidant par exemple de la matrice en X afin d'harmoniser les relations entre les membres.

Définir des objectifs généraux en lien avec l'organisation posée et les traduire en objectifs opérationnels échéancés dans le temps, en utilisant des outils de gestion de projet, afin de coordonner l'action collective.

Dimensionner les moyens matériels et les ressources humaines, techniques, financières nécessaires à la réalisation de la stratégie et son déploiement en fonction du niveau d'activité, en procédant à leur évaluation préalable et en opérant les choix d'affectation justifiés, afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie (comparaison entre moyens nécessaires et moyens disponibles) tout en veillant à l'intégration de solutions sobres en énergie, de technologies numériques responsables et au respect des principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Intégrer les principes de prévention en matière de santé et de sécurité au travail dans la définition des processus, des espaces et des modes d'organisation, afin de garantir un environnement professionnel sûr, inclusif et conforme à la réglementation

Valider une organisation analytique et budgétaire, en s'appuyant sur les processus identifiés (responsabilités et

missions), afin d'allouer plus précisément les ressources et de maîtriser les coûts.

Entretenir une dynamique de gestion, en mettant en place dans toute l'organisation un système de reporting et des indicateurs chiffrés simples intégrant la RSE, afin de promouvoir l'amélioration continue (Commercial, Humain, Organisationnel et Financier).

Identifier les causes d'inefficacité par des analyses d'écart afin de déterminer les actions correctives à mettre en œuvre.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

RNCP42053BC03 — Accompagnement au changement au sein de l'entreprise dans un contexte de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Communiquer efficacement dans le temps sur le projet d'entreprise, en adaptant les messages et les moyens aux parties prenantes (internes et externes), afin de faire partager la vision et les grandes orientations.

Identifier les obstacles humains et sociologiques dans l'organisation en fonction de l'ampleur du changement, en mettant en œuvre les outils de la socio-dynamique du changement (Matrice de Fauvet, Courbe de deuil...), afin d'éviter les tensions et les situations de crise.

Valider une trame d'organisation collective sur la base des propositions émises par les managers intermédiaires en décidant du périmètre de travail des collaborateurs et le niveau de responsabilité associé afin de mobiliser les équipes.

Choisir un comité de direction efficace en matière de changement, en combinant la diversité des profils et des compétences, afin de travailler la transformation de l'entreprise en transversalité et en cohérence.

Construire un plan de progrès en coordination avec le service « Ressources Humaines », en suivant l'évolution des compétences et en déterminant les mesures facilitant l'accès, le maintien en emploi et l'évolution de carrière des professionnels, en intégrant les principes d'accessibilité et de conception universelle afin de rendre les environnements, outils et organisations inclusifs

Promouvoir l'accompagnement permanent des équipes, en s'appuyant sur des programmes de formation, de coaching et des ateliers participatifs, afin de coordonner le changement et capitaliser sur l'intelligence collective.

Mettre en place les conditions d'anticipation des conflits, en mettant en pratique les outils d'analyse (DESC, Ecoute active...), de négociation et de médiation spécifique, afin de contribuer à la qualité du climat social et au développement du mieux-être au travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

RNCP42053BC04 — Déploiement des activités de l'entreprise à l'international

LISTE DE COMPÉTENCES

Décider d'une stratégie marketing de développement international (incluant possiblement la digitalisation – market place, vente en ligne...), en précisant la cible, les ambitions, les moyens à mobiliser, les partenaires clefs et l'échéance des principales étapes, afin de permettre le développement à l'international de l'entreprise.

Valider la maturité et le potentiel des marchés cibles locaux, en s'appuyant sur des études de marché, en s'appropriant et s'adaptant aux codes interculturels, afin de définir une offre et de poser des objectifs chiffrés réalistes de développement pour l'entreprise.

Affecter les moyens internes et externes nécessaires au développement international de l'entreprise, en tenant compte d'une complexité accrue, de barrières réglementaires, douanières, juridiques, fiscales, environnementales et sanitaires afin d'atteindre les objectifs posés.

Contrôler le projet « international », en mettant en place une équipe dédiée et un système de pilotage, afin de procéder aux arbitrages utiles lors de la mise en œuvre du projet.

S'assurer de l'efficacité collective des membres de l'équipe dédiée, en prenant les dispositions nécessaires permettant l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap, en intégrant les principes de conception universelle et en gérant les contraintes du management à distance (interculturalité, décalages horaires, gestion des interprétations, rapport à l'autorité...), afin de coordonner les actions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle/ Etude de cas réelle avec rendu de livrables

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel peut exercer dans tout type d'organisation : TPE, PME, ETI, Grandes Entreprises, mais également associations, et dans tout secteur d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Président
Directeur Général
Directeur Général Adjoint
Secrétaire Général / Secrétaire Général Adjoint
Gérant
Chef d'entreprise

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier n'est pas réglementé

Marché du travail

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

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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans en posture de manager. Les activités exercées peuvent l'avoir été de façon discontinue

Les compétences professionnelles prises en compte sont celles acquises au travers d'activités salariées non salariées ou bénévoles

Justifier d'un projet personnel et professionnel d'une ambition suffisante (création ou reprise d'entreprise, accès à une fonction de direction générale ou de dirigeant d'association, de responsable de business unit)

Le recrutement se fait sur dossier, entretien et comité d'admission

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Pour se présenter à la certification, le candidat doit avoir suivi l'intégralité des blocs et avoir élaboré et déposé leurs productions écrites avant le passage de la certification.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

La composition du jury garantit son impartialité. Les membres du jury sont au nombre de 4 :

Un représentant de l'organisme certificateur justifiant à minima de deux années d'exercice professionnel de la fonction y compris en dehors de l'organisation: obligatoire

3 membres externes justifiant à minima de deux années d'exercice professionnel en tant que Dirigeant d'Entreprise : obligatoire

Les membres du jury ne doivent pas appartenir à la même entreprise et ne doivent pas être liés au centre de formation qui a dispensé l'enseignement

En outre, ils ne peuvent pas évaluer un stagiaire en lien avec leur entreprise

Base légale

Date de décision	01/04/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/04/2031
Date de dernière délivrance possible	01/04/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	34	0	91 %	74 %
2023	38	0	89 %	68 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37822

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35160, RNCP36207, RNCP36371, RNCP37645, RNCP39994, RNCP40353

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42053/>

Où se former

Formations référencées	2
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	11 277 € – 15 420 €

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	9 630 €
Coût moyen par dossier	4 815 €
Durée moyenne	128 h
Période	07/2026 – 08/2026
France compétences	98 %
Reste à charge titulaire	2 %

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