

Manager de commerce et de centre de profit

RNCP42321 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32024, 32145, 32079, 32025, 34554
Code(s) ROME	M1302, M1301, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/05/2026
Date d'échéance	29/05/2029

Certificateur(s)

ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA FORMATION · SIRET : 33037752400047

ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT · SIRET : 42084724600345

Partenaires habilités

38 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 38 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	5087646510024	Former et organiser l'évaluation
ASS DE GESTION DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS SUPERIEUR DE BOURGOGNE	5087646510032	Former et organiser l'évaluation
ASS FORMATION AUX AFFAIRES ET GESTION	3926505450016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DE L' INSTITUT SUPERIEUR D' APPRENTISSAGE DES CCI DE FRANCHE COMTE	4899810430024	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA FORMATION	33037752400351	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION INTERNATIONALE POUR LA FORMATION	33037752400377	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION POUR LA FORMATION AU MANAGEMENT A LA GESTION ET A L'ENTREPRENEURIAT	42084724600345	Former et organiser l'évaluation
ASSOC JEANNE PERRIMOND	7828838880029	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEURE PRIVE DE BREST	8139831940016	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS REUNION	8052140380020	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 38 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42321-manager-de-commerce-et-de-centre-de-profit/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte marqué par la digitalisation, l'essor de l'intelligence artificielle, la transition écologique et l'évolution des attentes des consommateurs, les commerces et centres de profit doivent s'adapter en continu pour faire face à une concurrence toujours plus forte. Dans ce paysage en transformation, le Manager de commerce et de centre de profit a un rôle central dans la croissance, la rentabilité et la pérennité des modèles économiques de ces organisations.

Vision stratégique, pilotage opérationnel et responsabilité sociétale, dans des environnements en évolution, sont de dimensions stratégiques essentielles pour les acteurs des unités commerciales pour s'imposer face à une concurrence digitale, globale et locale. Le modèle de la franchise illustre particulièrement cette exigence : le manager doit conjuguer autonomie entrepreneuriale, définition et déploiement d'un concept rentable et duplicable, et animation de réseaux de centres de profit pour en assurer le développement et la cohérence dans un contexte omnicanal.

La certification professionnelle « Manager de commerce et de centre de profit » vise à structurer et développer ces compétences et agilités clés en réponse aux évolutions du contexte d'exercice. Elle atteste la capacité à concevoir et mettre en œuvre une stratégie de développement responsable, à piloter la performance économique, sociale et environnementale, à intégrer les outils numériques dans la gestion des activités et à ancrer durablement l'entreprise dans son territoire.

ACTIVITÉS VISÉES

Identification des besoins et analyse de l'environnement stratégique et du marché

Définition des priorités stratégiques

Mise en place d'une démarche de gestion préventive des risques

Pilotage des objectifs commerciaux, économiques, écologiques, sociaux et de gouvernance (ESG)

Evaluation de la performance financière du commerce ou du centre de profit

Optimisation de la performance du commerce ou du centre de profit

Mise en œuvre du recrutement et de l'intégration des nouveaux collaborateurs

Gestion du personnel et des relations sociales

Management et développement des compétences des collaborateurs

Développement de projets d'expansion en réseau

Organisation d'un réseau en franchise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Elaborer un dispositif de veille stratégique (concurrentielle, réglementaire, sectorielle), en mobilisant des outils numériques avancés, en intégrant des méthodologies d'analyse prospective et en produisant une note de synthèse, afin d'anticiper les évolutions susceptibles d'impacter la stratégie du commerce ou du centre de profit.

Analyser la situation stratégique du marché, en identifiant les indicateurs adéquats, en s'appuyant sur les résultats de la veille et en utilisant des matrices de positionnement, afin d'établir un diagnostic de l'environnement externe du commerce ou du centre de profit.

Réaliser le diagnostic interne d'un commerce ou d'un centre de profit, en collectant, analysant et interprétant les données économiques, financières, technologiques, environnementales, managériales et organisationnelles, afin d'identifier les atouts et limites de l'entité et d'alimenter la définition de la stratégie globale.

Etablir plusieurs scénarios, en s'appuyant sur les diagnostics réalisés, en fixant les objectifs de la stratégie générale et les choix d'investissements financiers, ainsi qu'en identifiant le matériel, les ressources humaines et technologiques, afin de déterminer les leviers de développement majeurs du commerce ou du centre de profit.

Concevoir une stratégie marketing responsable, intégrant le commerce physique et/ou digital, en s'appuyant sur les expertises internes et des partenaires spécialisés, afin de toucher efficacement les prospects et fidéliser les clients.

Concevoir une stratégie partenariale, en identifiant et en analysant les besoins des parties prenantes locales et/ou nationales, afin de renforcer l'ancrage territorial du commerce ou du centre de profit et sa visibilité au sein de l'écosystème.

Évaluer les risques commerciaux, financiers, juridiques, environnementaux, sociaux, techniques et numériques associés à un scénario stratégique, en mobilisant des méthodologies et outils adaptés de gestion des risques, afin d'anticiper les vulnérabilités, renforcer la résilience organisationnelle et fiabiliser la prise de décision.

Elaborer un plan d'actions préventives, en cartographiant et hiérarchisant les risques identifiés et les solutions associées, pour garantir la performance et la pérennité de l'organisation.

Décliner la stratégie, puis en objectifs opérationnels pour son équipe, en optimisant la répartition des ressources,

pour garantir l'atteinte des résultats et la performance globale du commerce ou du centre de profit.

Piloter un plan d'amélioration continue, en mesurant les écarts à travers des Key Performance Indicators (KPI) économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance et en exploitant les données d'activité du commerce ou du centre de profit, afin d'ajuster la stratégie aux évolutions de son environnement.

Restituer les résultats des actions stratégiques et correctives à partir de tableaux de bord et d'analyses consolidées, en produisant un reporting structuré et contextualisé destiné aux parties prenantes internes et externes, afin d'éclairer la prise de décision.

Évaluer la rentabilité, à l'aide de tableaux de bord intégrant des KPI financiers et des documents de synthèse comptable, afin de disposer d'une vision fiable de la situation financière globale du commerce ou du centre de profit.

Élaborer les budgets prévisionnels pluriannuels et scénarisés en intégrant les objectifs stratégiques, environnementaux et financiers afin d'assurer la cohérence entre ressources et objectifs et d'anticiper les contraintes économiques.

Piloter les liquidités, en mettant en place des processus, des indicateurs, des tableaux de bord et des prévisionnels, afin d'assurer l'optimisation des flux de trésorerie et la couverture des besoins financiers.

Analyser les opportunités d'optimisation financière et de création de valeur, en identifiant les leviers d'action économiques et opérationnels dans une démarche éthique et responsable, afin d'améliorer la rentabilité et la performance globale.

Mettre en œuvre les actions d'optimisation de la performance identifiées, à l'aide de plans d'actions structurés et de tableaux de bord de suivi, afin d'assurer une amélioration durable et responsable de la rentabilité du commerce ou du centre de profit.

Réaliser le recrutement de ses collaborateurs, en s'appuyant sur l'expertise technique des services Ressources Humaines (RH), afin de recruter le meilleur candidat pour le poste dans le respect des principes d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Intégrer les nouveaux collaborateurs, en mettant en place un plan d'accompagnement inclusif, en appliquant les bonnes pratiques managériales, afin de maximiser l'engagement, le potentiel créatif et l'efficacité opérationnelle de chacun.

Participer au dialogue social, en lien avec la direction des ressources humaines et les instances représentatives du personnel (IRP), afin de prévenir les conflits et faciliter les négociations collectives.

Piloter une démarche collective de QVCT, en collaboration avec les parties prenantes (service RH, IRP, DS), afin d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des collaborateurs et l'alignement avec les objectifs RSE du commerce ou du centre de profit.

Gérer les situations de tensions et de conflits interpersonnels, en mettant en œuvre des techniques de médiation et de négociation, afin de préserver la cohésion des équipes.

Coordonner les actions de son équipe, en étant l'interface entre les parties prenantes, en organisant l'ordonnancement du travail et en ajustant les ressources (internes et externes) aux variations de l'activité, afin d'optimiser l'organisation du travail et garantir la performance du commerce ou du centre de profit.

Concevoir une démarche d'accompagnement au changement auprès des équipes, en adaptant la communication et les modes de pilotage, et en mobilisant des outils collaboratifs et inclusifs, afin de favoriser l'adhésion et la mise en œuvre durable des transformations organisationnelles.

Mobiliser un collectif de travail, en animant des temps d'échanges, en identifiant les leviers de motivation individuels et en utilisant des outils de feedback, afin de développer la dynamique de groupe et la productivité au sein des équipes.

Accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétence, en menant des entretiens professionnels et en co-construisant un plan de développement des compétences aligné sur la stratégie du commerce ou du centre de profit, afin d'améliorer leur performance sur le terrain.

Analyser les opportunités de développement de l'activité en collectant et interprétant les données économiques, financières, commerciales et organisationnelles des entreprises ou partenaires cibles, afin d'évaluer leur pertinence stratégique et leur rentabilité pour le développement de l'activité.

Structurer un projet de développement, en précisant le périmètre opérationnel et stratégique du projet et en définissant les règles de gouvernance, pour sécuriser les processus décisionnels, coordonner les acteurs, et assurer la cohérence avec la stratégie globale.

Piloter la mise en œuvre du projet de développement, en coordonnant les activités en fonction des ressources humaines, techniques et financières et en instaurant un environnement agile, afin d'assurer la conformité du déploiement du projet sur le terrain.

Partager l'avancement du projet, en réalisant du reporting et en appliquant des techniques de communication

adaptées, afin d'améliorer la compréhension, clarifier les attentes et assurer l'adhésion des parties prenantes.
Définir les conditions contractuelles de partenariat en réseau, en négociant les modalités en lien avec les services ou conseils juridiques, afin d'optimiser le cadre partenarial, sécuriser les engagements et anticiper les risques stratégiques et opérationnels.

Définir un concept de franchise rentable et duplicable, en le formalisant dans un manuel opératoire et en élaborant le Document d'Information Précontractuelle (DIP) ainsi que les contrats de franchise, afin d'assurer les conditions de son déploiement et de sa rentabilité.

Concevoir un dispositif d'intégration pour les nouveaux franchisés en prévoyant des parcours de formation et des supports techniques adaptés, afin d'assurer un déploiement conforme et pérenne du réseau de franchise.

Animer les franchisés et le développement de l'enseigne, en mettant en place un dispositif d'accompagnement adapté et en recueillant les remontées du terrain, afin de partager sur les orientations futures de l'enseigne et de participer à l'amélioration continue du réseau de franchise.

Superviser le fonctionnement d'un réseau de franchisés, en réalisant des audits, en contrôlant le respect des standards et en accompagnant les franchisés, pour maintenir la cohérence de l'enseigne et favoriser le développement du réseau.

Blocs de compétences

RNCP42321BC01 — Définir la stratégie générale d'un commerce ou d'un centre de profit dans une démarche responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer un dispositif de veille stratégique (concurrentielle, réglementaire, sectorielle), en mobilisant des outils numériques avancés, en intégrant des méthodologies d'analyse prospective et en produisant une note de synthèse, afin d'anticiper les évolutions susceptibles d'impacter la stratégie du commerce ou du centre de profit.

Analyser la situation stratégique du marché, en identifiant les indicateurs adéquats, en s'appuyant sur les résultats de la veille et en utilisant des matrices de positionnement, afin d'établir un diagnostic de l'environnement externe du commerce ou du centre de profit.

Réaliser le diagnostic interne d'un commerce ou d'un centre de profit, en collectant, analysant et interprétant les données économiques, financières, technologiques, environnementales, managériales et organisationnelles, afin d'identifier les atouts et limites de l'entité et d'alimenter la définition de la stratégie globale.

Etablir plusieurs scénarios, en s'appuyant sur les diagnostics réalisés, en fixant les objectifs de la stratégie générale et les choix d'investissements financiers, ainsi qu'en identifiant le matériel, les ressources humaines et technologiques, afin de déterminer les leviers de développement majeurs du commerce ou du centre de profit.

Concevoir une stratégie marketing responsable, intégrant le commerce physique et/ou digital, en s'appuyant sur les expertises internes et des partenaires spécialisés, afin de toucher efficacement les prospects et fidéliser les clients.

Concevoir une stratégie partenariale, en identifiant et en analysant les besoins des parties prenantes locales et/ou nationales, afin de renforcer l'ancrage territorial du commerce ou du centre de profit et sa visibilité au sein de l'écosystème.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (cas réel et/ou fictif)

Écrit individuel et oral individuel

RNCP42321BC02 — Piloter la mise en œuvre de la stratégie d'un commerce ou d'un centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer les risques commerciaux, financiers, juridiques, environnementaux, sociaux, techniques et numériques associés à un scénario stratégique, en mobilisant des méthodologies et outils adaptés de gestion des risques, afin d'anticiper les vulnérabilités, renforcer la résilience organisationnelle et fiabiliser la prise de décision.

Elaborer un plan d'actions préventives, en cartographiant et hiérarchisant les risques identifiés et les solutions associées, pour garantir la performance et la pérennité de l'organisation.

Décliner la stratégie, puis en objectifs opérationnels pour son équipe, en optimisant la répartition des ressources, pour garantir l'atteinte des résultats et la performance globale du commerce ou du centre de profit.

Piloter un plan d'amélioration continue, en mesurant les écarts à travers des Key Performance Indicators (KPI) économiques, sociaux, environnementaux et de gouvernance et en exploitant les données d'activité du commerce ou du centre de profit, afin d'ajuster la stratégie aux évolutions de son environnement.

Restituer les résultats des actions stratégiques et correctives à partir de tableaux de bord et d'analyses consolidées, en produisant un reporting structuré et contextualisé destiné aux parties prenantes internes et externes, afin d'éclairer la prise de décision.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (cas réel et/ou fictif)

Écrit individuel et oral individuel

RNCP42321BC03 — Piloter la performance financière responsable d'un commerce ou d'un centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Évaluer la rentabilité, à l'aide de tableaux de bord intégrant des KPI financiers et des documents de synthèse comptable, afin de disposer d'une vision fiable de la situation financière globale du commerce ou du centre de profit.

Élaborer les budgets prévisionnels pluriannuels et scénarisés en intégrant les objectifs stratégiques, environnementaux et financiers afin d'assurer la cohérence entre ressources et objectifs et d'anticiper les contraintes économiques.

Piloter les liquidités, en mettant en place des processus, des indicateurs, des tableaux de bord et des prévisionnels, afin d'assurer l'optimisation des flux de trésorerie et la couverture des besoins financiers.

Analyser les opportunités d'optimisation financière et de création de valeur, en identifiant les leviers d'action économiques et opérationnels dans une démarche éthique et responsable, afin d'améliorer la rentabilité et la performance globale.

Mettre en œuvre les actions d'optimisation de la performance identifiées, à l'aide de plans d'actions structurés et de tableaux de bord de suivi, afin d'assurer une amélioration durable et responsable de la rentabilité du commerce ou du centre de profit.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (cas réel et/ou fictif)

Écrit individuel et oral individuel

RNCP42321BC04 — Manager les ressources humaines dans une démarche inclusive et responsable

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser le recrutement de ses collaborateurs, en s'appuyant sur l'expertise technique des services Ressources Humaines (RH), afin de recruter le meilleur candidat pour le poste dans le respect des principes d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Intégrer les nouveaux collaborateurs, en mettant en place un plan d'accompagnement inclusif, en appliquant les bonnes pratiques managériales, afin de maximiser l'engagement, le potentiel créatif et l'efficacité opérationnelle de chacun.

Participer au dialogue social, en lien avec la direction des ressources humaines et les instances représentatives du personnel (IRP), afin de prévenir les conflits et faciliter les négociations collectives.

Piloter une démarche collective de QVCT, en collaboration avec les parties prenantes (service RH, IRP, DS), afin d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des collaborateurs et l'alignement avec les objectifs RSE du commerce ou du centre de profit.

Gérer les situations de tensions et de conflits interpersonnels, en mettant en œuvre des techniques de médiation et de négociation, afin de préserver la cohésion des équipes.

Coordonner les actions de son équipe, en étant l'interface entre les parties prenantes, en organisant l'ordonnancement du travail et en ajustant les ressources (internes et externes) aux variations de l'activité, afin d'optimiser l'organisation du travail et garantir la performance du commerce ou du centre de profit.

Concevoir une démarche d'accompagnement au changement auprès des équipes, en adaptant la communication et les modes de pilotage, et en mobilisant des outils collaboratifs et inclusifs, afin de favoriser l'adhésion et la mise en œuvre durable des transformations organisationnelles.

Mobiliser un collectif de travail, en animant des temps d'échanges, en identifiant les leviers de motivation individuels et en utilisant des outils de feedback, afin de développer la dynamique de groupe et la productivité au sein des équipes.

Accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétence, en menant des entretiens professionnels et en co-construisant un plan de développement des compétences aligné sur la stratégie du commerce ou du centre de profit, afin d'améliorer leur performance sur le terrain.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée (cas réel et/ou fictif)

Écrit individuel et oral individuel

RNCP42321BC05 — Conduire le développement de l'activité en réseau

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les opportunités de développement de l'activité en collectant et interprétant les données économiques, financières, commerciales et organisationnelles des entreprises ou partenaires cibles, afin d'évaluer leur pertinence stratégique et leur rentabilité pour le développement de l'activité.

Structurer un projet de développement, en précisant le périmètre opérationnel et stratégique du projet et en définissant les règles de gouvernance, pour sécuriser les processus décisionnels, coordonner les acteurs, et assurer la cohérence avec la stratégie globale.

Piloter la mise en œuvre du projet de développement, en coordonnant les activités en fonction des ressources humaines, techniques et financières et en instaurant un environnement agile, afin d'assurer la conformité du déploiement du projet sur le terrain.

Partager l'avancement du projet, en réalisant du reporting et en appliquant des techniques de communication adaptées, afin d'améliorer la compréhension, clarifier les attentes et assurer l'adhésion des parties prenantes.

Définir les conditions contractuelles de partenariat en réseau, en négociant les modalités en lien avec les services ou conseils juridiques, afin d'optimiser le cadre partenarial, sécuriser les engagements et anticiper les risques stratégiques et opérationnels.

Définir un concept de franchise rentable et duplicable, en le formalisant dans un manuel opératoire et en élaborant le Document d'Information Précontractuelle (DIP) ainsi que les contrats de franchise, afin d'assurer les conditions de son déploiement et de sa rentabilité.

Concevoir un dispositif d'intégration pour les nouveaux franchisés en prévoyant des parcours de formation et des supports techniques adaptés, afin d'assurer un déploiement conforme et pérenne du réseau de franchise.

Animer les franchisés et le développement de l'enseigne, en mettant en place un dispositif d'accompagnement adapté et en recueillant les remontées du terrain, afin de partager sur les orientations futures de l'enseigne et de participer à l'amélioration continue du réseau de franchise.

Superviser le fonctionnement d'un réseau de franchisés, en réalisant des audits, en contrôlant le respect des standards et en accompagnant les franchisés, pour maintenir la cohérence de l'enseigne et favoriser le développement du réseau.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée

Écrit de groupe et oral individualisé

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les centres de profit existent dans tous les secteurs d'activité : banque et assurances, agroalimentaire, informatique, grande distribution, hôtellerie-restauration, distribution d'énergie, industrie électrique et électronique, biens d'équipement, transport et logistique, ou encore services aux entreprises et aux particuliers. La fonction peut également s'exercer dans le cadre d'une franchise ou d'une licence de marque, où le manager doit conjuguer autonomie de gestion et respect du concept ou des standards définis par le réseau.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les fonctions visées à court terme :

- Manager adjoint / Responsable de commerce / centre de profit ;
- Manager de commerce / centre de profit ;
- Chef d'agence ;
- Chef de secteur / de rayon / de point de vente ;
- Responsable de site ;
- Responsable d'exploitation.

Avec de l'expérience professionnelle, les types d'emplois accessibles évoluent vers les fonctions de :

- Manager de business unit/business unit manager ;
- Manager de projets stratégiques de développement en franchise et réseau ;

- Directeur/directrice de commerces, de centre-ville et d'espaces commerciaux ;
- Directeur/directrice de centre de profit ;
- Directeur d'exploitation.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'accès au métier de « Manager de commerce et de centre de profit » n'est pas règlementé. Cependant, l'importance, la complexité et la variété du cadre légal entourant le métier sont déterminantes pour son exercice. L'examen et le déchiffrement de ce cadre réglementaire général, des réglementations spécifiques en fonction du secteur d'exercice du métier, ainsi que leurs impacts sur les différentes activités exercées, sont constitutifs et traités dans le dispositif de préparation à la certification et font partie des éléments évalués. Au-delà du Code du commerce et de la consommation et du Code du travail, on peut citer :

- La loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, dit « Climat et résilience », se traduit nécessairement dans l'activité des organisations, dans sa volonté d'accélérer la transition écologique de toute la société française ;
- La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à l'Anti-Gaspillage et à l'Economie Circulaire, (AGEC), comporte plusieurs dispositions visant à réduire les déchets, encourager le réemploi, limiter le gaspillage, mieux informer les consommateurs et favoriser l'économie circulaire ;
- Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ou règlement UE 2016/679, adopté par le Parlement européen le 27 avril 2016, établit les règles et principes visant à accroître et à garantir la protection des personnes physiques à l'égard du traitement qui est réservé à leurs données personnelles, mais aussi à responsabiliser les acteurs de ce traitement (entreprises, institutions, services publics, ...). Son application est entrée en vigueur le 25 mai 2018 au sein de toute l'Union européenne. ;
- La Directive européenne sur les services de paiement 2015/2366 (DSP2), qui vise à sécuriser les paiements en ligne et à limiter la fraude,
- Les normes ISO, notamment les normes ISO 14001 (cadre pour concevoir et mettre en œuvre un Système de Management Environnemental et d'améliorer en permanence leurs performances environnementales), ISO 20400 (cadre des achats responsables en intégrant le respect des droits humains, la RSE, l'éthique et la transparence) ou encore ISO 45001 (cadre pour un Système de Management de la Santé et la Sécurité au travail) ;
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dont les impacts sont multiples, et parmi elles : l'obligation de calculer un index d'égalité Femmes-Hommes, avec l'intégration de la notion d'équité salariale et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

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 3 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 869 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	14 481
Jugés difficiles à recruter	31 %
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

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Niveau 6.

Dans le cas où un candidat ne disposerait pas des prérequis définis, il a la possibilité de déposer un dossier de candidature qui sera examiné par une commission réunissant la direction pédagogique d'IFAG et le responsable en charge du recrutement des candidats en vue d'une admission « exceptionnelle ». Le dossier de candidature fera l'objet d'une VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels).

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

- Avoir suivi au minimum 85% du programme de formation par année de formation (absences justifiées incluses) ;
- Avoir rendu les livrables attendus et spécifiés dans les modalités d'évaluation de chaque bloc de compétences dans les délais impartis et le formalisme attendus ;
- Avoir réalisé la période d'application professionnelle minimale en entreprise selon la voie d'accès à la formation :
 - o Pour les parcours préparant à la certification en contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation / formation initiale (hors alternance) : 1ère année durée de 60 jours minimum (absences justifiées incluses) / 2ème année durée de 130 jours minimum (absences justifiées incluses) ;
 - o Après un parcours de formation continue : stage conseillé mais non obligatoire ;
 - o Par expérience (VAE) : pas de stage exigé.

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

- 1 Président de jury qualifié et extérieur à AFMGE-IFAG ;
- 2 représentants de AFMGE-IFAG dont la direction de l'école IFAG ;
- 2 professionnels extérieurs à l'école exerçant ou ayant exercé le métier visé.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- 1 Président de jury représentant AFMGE-IFAG
- 2 professionnels extérieurs à l'école exerçant ou ayant exercé le métier visé.

Base légale

Date de décision	29/05/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/05/2029
Date de dernière délivrance possible	29/05/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	2	2	100 %	100 %
2024	7	0	100 %	100 %
2023	158	5	100 %	90 %
2022	138	5	99 %	90 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37635

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36384, RNCP36890, RNCP37635, RNCP38435, RNCP38825, RNCP40353

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ifag.com/programmes/mastere-management>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42321/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	17 000 €
Durée	3528 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	20
Organismes gestionnaires (CFA)	10
Organismes formateurs	14
Régions couvertes	7
Départements couverts	14
Organismes certifiés Qualiopi	14
Sessions	de 09/2025 à 09/2029

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