

Diplôme du programme grande école

RNCP42389 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	DipViGrM — Diplôme visé grade de master
Code(s) NSF	310, 312, 313
Formacode(s)	34254, 34024, 32145, 32652, 32006
Code(s) ROME	M1301, M1302, M1402, M1205, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/08/2031

Certificateur(s)

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE · SIRET : 11004401300040

PSB PARIS SCHOOL OF BUSINESS · SIRET : 75253547600200

ESGCV · SIRET : 75253547600580

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La finalité de la certification diplôme visé Grade de Master du Programme Grande École (PGE) de Paris School of Business vise à certifier des managers créatifs, agiles, engagés, attentifs au climat social instauré avec ses équipes, reconnus pour leurs compétences pratiques et capables de contribuer à la compétitivité des organisations et de les accompagner dans les multiples transformations que traverse une économie mondialisée et confrontée aux enjeux du digital, de la durabilité et de l'inclusivité. La certification Grade de Master du PGE de Paris School of Business délivrée à un niveau 7 permet d'accéder à des postes de Manager fonctionnel ou opérationnel impliquant un bon niveau d'autonomie et de responsabilités, d'exercer une fonction d'encadrement, mais également d'impulser la stratégie de l'organisation dans son champs d'intervention. Enfin, pour faire face à un environnement complexes et en constante mutation, il est doté de compétences communicationnelles, d'argumentation et de négociation, ainsi que et de capacités d'adaptation propices à à prendre des décisions et trouver des solutions innovantes permettant de répondre aux besoins des clients.

L'objectif de la certification est de conduire les apprenants à la maîtrise d'un socle de compétences fondamentales en gestion et en management complété par un travail de recherche. Le titulaire de la certification est capable d'exercer des fonctions d'encadrement dans tous les métiers liés à la gestion d'entreprise, et dans tous les secteurs d'activités économiques et au sein d'organisations privées ou publiques de toutes tailles, au national comme à l'international. Elle permet également d'acquérir des compétences spécifiques à certains domaines d'expertise tels que la Finance, le Commerce et l'entrepreneuriat, le Marketing et le Digital, le Luxe, les RH, les Achats et la Supply chain, offrant ainsi de multiples possibilités de carrières.

ACTIVITÉS VISÉES

Les activités exercées dépendent pour partie du domaine fonctionnel choisi par le titulaire. Cependant, les compétences validées permettent à tous les titulaires d'exercer les activités suivantes (compétences transversales) :

Elaborer et déployer la stratégie d'une organisation

- Mise en place d'un système de veille sectorielle, technologique et économique
- Diagnostic stratégique de l'organisation
- Etude de marché
- Présentation de la stratégie de développement élaborée

- Définition du plan opérationnel de déploiement de la stratégie

Gérer des projets digitaux et/ou à dimension internationale

- Conduite de projet
- Coordination des équipes transversales et/ou multiculturelles en mode projet
- Evaluation des résultats du projet en s'appuyant sur des outils digitaux
- Elaboration et suivi du budget d'un projet

Optimiser les procédures d'une organisation

- Evaluation de la pertinence des process en cours
- Transmission d'une dynamique d'amélioration continue au sein d'un service
- Intégration d'une démarche d'auto-évaluation au sein d'une organisation ou d'un service

Manager des équipes hiérarchiques ou transversales

- Accompagnement des collaborateurs dans leur montée en compétences
- Gestion et coordination des équipes / d'un service multiculturel
- Fidélisation des collaborateurs

Les titulaires de la certification sont également amenés à exercer des activités selon l'option choisie comme suit (compétences disciplinaires/métiers) :

Option A : Diriger administrativement et financièrement une organisation

- Analyse de l'organisation globale et de la situation comptable et financière de l'organisation
- Evaluation de la rentabilité financière d'une organisation
- Evaluation des risques de marchés ou de l'organisation
- Elaboration de recommandations stratégiques d'optimisation de la performance de l'organisation
- Conception et pilotage du système de contrôle de gestion

Option B : Manager la stratégie marketing d'une organisation

- Définition de la stratégie de marque d'une organisation
- Déploiement de la stratégie marketing et communication
- Mise en place d'une stratégie d'optimisation des performances marketing

Option C : Développer commercialement une organisation

- Identification des opportunités de développement
- Définition d'une stratégie de développement d'affaires
- Développement commercial d'un réseau de partenaires et de clientèle
- Gestion des projets de développement d'affaires
- Conseil client sur un projet stratégique (étude de marché, propositions de solution, présentation de la solution)

Option D : Manager les ressources humaines d'une organisation

- Définition de la stratégie de développement RH
- Pilotage stratégique de la gestion des ressources humaines et du développement RH
- Pilotage du développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels
- Développement d'une stratégie de rétention des talents (fidélisation et engagement des collaborateurs)
- Optimisation de la performance RH (conception et suivi des indicateurs de performance RH)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire de la certification est capable de (compétences transversales) :

- Elaborer et déployer la stratégie d'une organisation
- Gérer des projets digitaux et/ou à dimension internationale
- Optimiser les procédures d'une organisation
- Manager des équipes hiérarchiques ou transversales

Selon l'option choisie, il est également capable de (compétences disciplinaires/métiers) :

- Diriger administrativement et financièrement une organisation
- Manager la stratégie marketing d'une organisation
- Développer commercialement une organisation
- Manager les ressources humaines d'une organisation

Liste des compétences détaillées :

Compétences communes :

- Mettre en oeuvre un dispositif de veille stratégique en identifiant des sources d'information pertinentes (publications spécialisées, bases de données sectorielles, réseaux professionnels, outils numériques de veille) et en mobilisant des outils d'agrégation, de traitement et de diffusion de l'information, dans le but d'anticiper les évolutions sectorielles,

technologiques, économiques et/ou réglementaires pouvant impacter la stratégie de l'organisation

- . Réaliser un diagnostic stratégique en analysant les environnements internes et/ou externes de l'organisation à l'aide de méthodes d'analyse stratégique, afin de mettre en évidence son positionnement stratégique ainsi que ses axes d'amélioration.
 - . Conduire une étude de marché en collectant, traitant et interprétant des données sectorielles, technologiques ou encore territoriales issues de sources scientifiques, institutionnelles et/ou professionnelles, afin de caractériser l'environnement global et local dans lequel s'inscrit le plan stratégique de l'organisation.
 - Présenter la stratégie de développement élaborée en structurant un argumentaire fondé sur les résultats des analyses préalables et en mobilisant des supports adaptés au profil des parties prenantes, afin d'en faciliter l'appropriation et la validation.
 - Décliner la stratégie à un niveau opérationnel en traduisant les orientations stratégiques en objectifs, actions, ressources, indicateurs et échéances, afin d'organiser leur mise en oeuvre dans une logique de pilotage et de suivi.
 - Piloter un projet en définissant les objectifs, les ressources, les délais, les livrables et les indicateurs de performance à l'aide de méthodes de gestion de projet classiques ou agiles, afin d'assurer sa réalisation dans le respect des engagements pris.
 - Coordonner une équipe projet en répartissant les responsabilités, en animant les échanges et en régulant les interactions entre des acteurs aux profils fonctionnels et culturels divers, afin de garantir la coopération et l'atteinte des objectifs collectifs.
 - Évaluer les résultats d'un projet en analysant les écarts entre les réalisations et les objectifs initialement fixés à l'aide d'outils digitaux de reporting et de visualisation, afin de mesurer la performance et capitaliser sur les enseignements pour de futurs projets.
 - Élaborer et suivre le budget d'un projet en estimant les coûts, en allouant les ressources financières et en analysant les écarts à l'aide d'outils de gestion budgétaire, afin de garantir la maîtrise financière du projet tout au long de son déploiement.
 - Évaluer la pertinence des processus d'amélioration continue en vigueur en analysant leur conformité aux objectifs fixés, aux résultats obtenus et aux attentes des différentes parties prenantes, à l'aide d'outils de contrôle qualité et de méthodes d'audit, afin d'identifier les écarts et les leviers d'amélioration.
 - Optimiser les outils de gestion de l'organisation en s'appuyant sur l'analyse de leur efficacité opérationnelle et en identifiant les fonctionnalités à adapter, automatiser ou compléter, afin d'améliorer la fiabilité, la réactivité et la fluidité des processus de pilotage.
 - Transmettre une dynamique d'amélioration continue au sein d'un service en mobilisant des pratiques collaboratives, en valorisant les contributions individuelles et en accompagnant les équipes dans l'appropriation des changements, afin de favoriser l'engagement collectif dans une logique de progrès.
 - Intégrer une démarche d'auto-évaluation au sein d'une équipe projet ou d'un service en structurant des outils d'analyse et en impliquant les collaborateurs dans l'identification des forces et des axes de progrès, pour renforcer l'autonomie et la responsabilisation dans la dynamique d'amélioration continue.
 - Identifier les besoins en compétences internes ou externes en analysant les écarts entre les compétences existantes et celles requises pour atteindre les objectifs opérationnels ou stratégiques, à l'aide d'outils d'évaluation et d'observation, afin d'anticiper les actions de développement professionnel à mettre en oeuvre.
 - Construire un parcours de développement des compétences en sélectionnant des modalités pédagogiques adaptées aux profils des collaborateurs, en tenant compte des résultats de l'évaluation de leurs compétences, afin de favoriser l'acquisition progressive des savoirs et savoir-faire attendus.
 - Gérer une équipe ou un service multiculturel en organisant les activités, en adaptant les modes de communication et de collaboration aux contextes culturels, et en régulant les interactions, afin de garantir la performance collective dans un environnement multiculturel.
 - Renforcer l'engagement des collaborateurs en valorisant leurs contributions, en encourageant leur implication dans des dispositifs d'apprentissage et en assurant un suivi individualisé, afin de soutenir leur motivation et leur fidélisation au sein de l'organisation.
- Option A : Diriger administrativement et financièrement une organisation :
- Analyser l'organisation globale et la situation comptable et financière d'une organisation en examinant les flux internes, les équilibres financiers et les documents de synthèse, afin d'établir un diagnostic permettant de sécuriser la gestion financière de l'organisation.
 - Évaluer la rentabilité financière d'une organisation en analysant les indicateurs de performance et les résultats d'exploitation à l'aide d'outils d'analyse financière notamment digitaux, afin d'apprécier sa capacité à générer des bénéfices à partir de ses ressources engagées

- Évaluer les risques de marchés ou d'une organisation en identifiant les expositions financières, juridiques, opérationnelles, environnementaux ou stratégiques à partir d'analyses internes et de données environnementales, afin de fiabiliser les prises de décision financières
- Formuler des recommandations stratégiques en interprétant les données économiques, comptables et financières d'une organisation à l'aide d'outils d'analyse et de pilotage, afin d'orienter les décisions visant à améliorer sa performance globale.

• Piloter un système de contrôle de gestion en structurant les outils de suivi budgétaire, d'analyse des écarts et de performance, afin de garantir la cohérence entre les objectifs fixés, les ressources engagées et les résultats obtenus

Option B : Manager la stratégie marketing d'une organisation :

- Analyser la concurrence en recueillant et en interprétant des données qualitatives et quantitatives sur les acteurs du marché à l'aide d'outils d'intelligence marketing, afin d'identifier des leviers de différenciation pour l'organisation.
- Analyser une cible marketing en segmentant à partir de données sociodémographiques, comportementales et contextuelles, afin d'adapter l'offre aux attentes et aux besoins identifiés.
- Déployer une stratégie marketing et communication en mobilisant les canaux et leviers adaptés aux objectifs définis, en planifiant les actions et en coordonnant les ressources internes et externes, afin d'assurer la visibilité et la cohérence de l'offre sur ses marchés cibles.
- Déployer une stratégie d'optimisation des performances marketing en exploitant des données issues des outils d'analyse, de mesure et de suivi des actions, afin d'ajuster les leviers opérationnels en continu et améliorer l'efficacité des dispositifs.

Option C : Développer commercialement une organisation :

- Détecter des opportunités de développement commercial en analysant les tendances du marché, les besoins émergents des clients et les évolutions concurrentielles, afin d'orienter la stratégie de prospection et d'élargissement de l'activité.
- Définir une stratégie de développement d'affaires en structurant des objectifs commerciaux, en identifiant les cibles prioritaires et en sélectionnant les canaux et leviers adaptés, afin de renforcer la position de l'organisation sur ses marchés actuels ou émergents.
- Développer un portefeuille commercial et un réseau de partenaires et de clientèle en identifiant des interlocuteurs stratégiques, en construisant une relation de confiance et en mettant en oeuvre des actions de prospection ciblées, afin d'accroître les opportunités d'affaires pour l'organisation.
- Piloter un projet de développement d'affaires en planifiant les actions commerciales, en mobilisant les ressources internes et externes, et en assurant le suivi des étapes clés, afin de garantir l'atteinte des objectifs de croissance définis.
- Conseiller un client sur un projet stratégique en analysant ses enjeux, en élaborant une solution adaptée fondée sur une étude de marché et en formalisant une proposition argumentée, afin de favoriser sa prise de décision.

Option D : Manager les ressources humaines d'une organisation :

- Définir une stratégie de développement des ressources humaines en alignant les objectifs RH sur les enjeux organisationnels, en identifiant les leviers d'action prioritaires et en intégrant les évolutions du travail, afin d'accompagner la transformation et la performance de l'organisation.
- Piloter la gestion des ressources humaines et le développement RH en structurant les processus et indicateurs de suivi des politiques RH, en mobilisant les acteurs internes concernés, afin de garantir la cohérence et l'efficacité des actions mises en oeuvre au regard des orientations stratégiques de l'organisation.
- Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels en articulant les besoins en évolution des métiers avec les dispositifs de formation, de mobilité et de gestion prévisionnelle, afin de sécuriser les trajectoires professionnelles et l'adaptation des ressources humaines aux enjeux de l'organisation.
- Développer une stratégie de rétention des talents en analysant les facteurs d'engagement et de fidélisation, en mobilisant les leviers managériaux, organisationnels et RH, afin de limiter le turnover et maintenir les compétences clés dans l'organisation.
- Mesurer la performance RH en définissant des indicateurs pertinents, en analysant les résultats obtenus et en assurant un suivi régulier afin d'optimiser son impact sur l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP42389BC01 — Elaborer et déployer la stratégie d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Mettre en œuvre un dispositif de veille stratégique en identifiant des sources d'information pertinentes (publications spécialisées, bases de données sectorielles, réseaux professionnels, outils numériques de veille) et en mobilisant des outils d'agrégation, de traitement et de diffusion de l'information, dans le but d'anticiper les évolutions sectorielles, technologiques, économiques et/ou réglementaires pouvant impacter la stratégie de l'organisation.
- Réaliser un diagnostic stratégique en analysant les environnements interne et/ou externe de l'organisation à l'aide de méthodes d'analyse stratégique, afin de mettre en évidence son positionnement stratégique ainsi que ses axes d'amélioration.
- Conduire une étude de marché en collectant, traitant et interprétant des données sectorielles, technologiques ou encore territoriales issues de sources scientifiques, institutionnelles et/ou professionnelles, afin de caractériser l'environnement global et local dans lequel s'inscrit le plan stratégique de l'organisation.
- Présenter la stratégie de développement élaborée en structurant un argumentaire fondé sur les résultats des analyses préalables et en mobilisant des supports adaptés au profit des parties prenantes, afin d'en faciliter l'appropriation et la validation.
- Décliner la stratégie à un niveau opérationnel en traduisant les orientations stratégiques en objectifs, actions, ressources, indicateurs et échéances, afin d'organiser leur mise en œuvre dans une logique de pilotage et de suivi.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire,

Soutenance de mémoire,

Étude de cas

RNCP42389BC02 — Gérer des projets digitaux et/ou à dimension internationale

LISTE DE COMPÉTENCES

- Piloter un projet en définissant les objectifs, les ressources, les délais, les livrables et les indicateurs de performance à l'aide de méthodes de gestion de projet classiques ou agiles, afin d'assurer sa réalisation dans le respect des engagements pris.
- Coordonner une équipe projet en répartissant les responsabilités, en animant les échanges et en régulant les interactions entre des acteurs aux profils fonctionnels et culturels divers, afin de garantir la coopération et l'atteinte des objectifs collectifs.
- Évaluer les résultats d'un projet en analysant les écarts entre les réalisations et les objectifs initialement fixés à l'aide d'outils digitaux de reporting et de visualisation, afin de mesurer la performance et capitaliser sur les enseignements pour de futurs projets.
- Élaborer et suivre le budget d'un projet en estimant les coûts, en allouant les ressources financières et en analysant les écarts à l'aide d'outils de gestion budgétaire, afin de garantir la maîtrise financière du projet tout au long de son déploiement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle,

Étude de cas

RNCP42389BC03 — Optimiser les processus d'une organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Évaluer la pertinence des processus d'amélioration continue en vigueur en analysant leur conformité aux objectifs fixés, aux résultats obtenus et aux attentes des différentes parties prenantes, à l'aide d'outils de contrôle qualité et de méthodes d'audit, afin d'identifier les écarts et les leviers d'amélioration.
- Optimiser les outils de gestion de l'organisation en s'appuyant sur l'analyse de leur efficacité opérationnelle et en identifiant les fonctionnalités à adapter, automatiser ou compléter, afin d'améliorer la fiabilité, la réactivité et la fluidité des processus de pilotage.
- Transmettre une dynamique d'amélioration continue au sein d'un service en mobilisant des pratiques collaboratives, en valorisant les contributions individuelles et en accompagnant les équipes dans l'appropriation des changements, afin de favoriser l'engagement collectif dans une logique de progrès.
- Intégrer une démarche d'auto-évaluation au sein d'une équipe projet ou d'un service en structurant des outils d'analyse et en impliquant les collaborateurs dans l'identification des forces et des axes de progrès, pour renforcer l'autonomie et la responsabilisation dans la dynamique d'amélioration continue.

RNCP42389BC04 — Manager des équipes hiérarchiques ou transversales

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les besoins en compétences internes ou externes en analysant les écarts entre les compétences existantes et celles requises pour atteindre les objectifs opérationnels ou stratégiques, à l'aide d'outils d'évaluation et d'observation, afin d'anticiper les actions de développement professionnel à mettre en œuvre.
- Construire un parcours de développement des compétences en sélectionnant des modalités pédagogiques adaptées aux profils des collaborateurs, en tenant compte des résultats de l'évaluation de leurs compétences, afin de favoriser l'acquisition progressive des savoirs et savoir-faire attendus.
- Gérer une équipe ou un service multiculturel en organisant les activités, en adaptant les modes de communication et de collaboration aux contextes culturels, et en régulant les interactions, afin de garantir la performance collective dans un environnement multiculturel.
- Renforcer l'engagement des collaborateurs en valorisant leurs contributions, en encourageant leur implication dans des dispositifs d'apprentissage et en assurant un suivi individualisé, afin de soutenir leur motivation et leur fidélisation au sein de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique,

Mise en situation professionnelle

RNCP42389BC05 — Diriger administrativement et financièrement d'une organisation (bloc optionnel - option A)

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser l'organisation globale et la situation comptable et financière de d'une organisation en examinant les flux internes, les équilibres financiers et les documents de synthèse, afin d'établir un diagnostic permettant de sécuriser la gestion financière de l'organisation.
- Évaluer la rentabilité financière d'une organisation en analysant les indicateurs de performance et les résultats d'exploitation à l'aide d'outils d'analyse financière notamment digitaux, afin d'apprécier sa capacité à générer des bénéfices à partir de ses ressources engagées.
- Évaluer les risques de marché ou d'une organisation en identifiant les expositions financières, juridiques, opérationnelles, environnementales ou stratégiques à partir d'analyses internes et de données environnementales, afin de fiabiliser les prises de décision financières.
- Formuler des recommandations stratégiques en interprétant les données économiques, comptables et financières d'une organisation à l'aide d'outils d'analyse et de pilotage, afin d'orienter les décisions visant à améliorer sa performance globale.
- Piloter un système de contrôle de gestion en structurant les outils de suivi budgétaire, d'analyse des écarts et de performance, afin de garantir la cohérence entre les objectifs fixés, les ressources engagées et les résultats obtenus.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP42389BC06 — Manager la stratégie marketing d'une organisation (bloc optionnel - option B)

LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser la concurrence en recueillant et en interprétant des données qualitatives et quantitatives sur les acteurs du marché à l'aide d'outils d'intelligence marketing, afin d'identifier des leviers de différenciation pour l'organisation.
- Analyser une cible marketing en segmentant à partir de données sociodémographiques, comportementales et contextuelles, afin d'adapter l'offre aux attentes et aux besoins identifiés.
- Déployer une stratégie marketing et communication en mobilisant les canaux et leviers adaptés aux objectifs définis, en planifiant les actions et en coordonnant les ressources internes et externes, afin d'assurer la visibilité et la cohérence de l'offre sur ses marchés cibles.
- Déployer une stratégie d'optimisation des performances marketing en exploitant des données issues des outils d'analyse, de mesure et de suivi des actions, afin d'ajuster les leviers opérationnels en continu et améliorer l'efficacité des dispositifs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP42389BC07 — Développer le potentiel commercial d'une organisation (bloc optionnel - option C)

LISTE DE COMPÉTENCES

- Détecter des opportunités de développement commercial en analysant les tendances du marché, les besoins émergents des clients et les évolutions concurrentielles, afin d'orienter la stratégie de prospection et d'élargissement de l'activité.
- Définir une stratégie de développement d'affaires en structurant des objectifs commerciaux, en identifiant les cibles prioritaires et en sélectionnant les canaux et leviers adaptés, afin de renforcer la position de l'organisation sur ses marchés actuels ou émergents.
- Développer un portefeuille commercial et un réseau de partenaires et de clientèle en identifiant des interlocuteurs stratégiques, en construisant une relation de confiance et en mettant en œuvre des actions de prospection ciblées, afin d'accroître les opportunités d'affaires pour l'organisation.
- Piloter un projet de développement d'affaires en planifiant les actions commerciales, en mobilisant les ressources internes et externes, et en assurant le suivi des étapes clés, afin de garantir l'atteinte des objectifs de croissance définis.
- Conseiller un client sur un projet stratégique en analysant ses enjeux, en élaborant une solution adaptée fondée sur une étude de marché et en formalisant une proposition argumentée, afin de favoriser sa prise de décision.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP42389BC08 — Manager les ressources humaines d'une organisation (bloc optionnel - option D)

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir une stratégie de développement des ressources humaines en alignant les objectifs RH sur les enjeux organisationnelles, en identifiant les leviers d'action prioritaires et en intégrant les évolutions du travail, afin d'accompagner la transformation et la performance de l'organisation.
- Piloter la gestion des ressources humaines et le développement RH en structurant les processus et indicateurs de suivi des politiques RH, en mobilisant les acteurs internes concernés, afin de garantir la cohérence et l'efficacité des actions mises en œuvre au regard des orientations stratégiques de l'organisation.
- Piloter le développement des compétences, de l'emploi et des parcours professionnels en articulant les besoins en évolution des métiers avec les dispositifs de formation, de mobilité et de gestion prévisionnelle, afin de sécuriser les trajectoires professionnelles et l'adaptation des ressources humaines aux enjeux de l'organisation.
- Développer une stratégie de rétention des talents en analysant les facteurs d'engagement et de fidélisation, en mobilisant les leviers managériaux, organisationnels et RH, afin de limiter le turnover et maintenir les compétences clés dans l'organisation.
- Mesurer la performance RH en définissant des indicateurs pertinents, en analysant les résultats obtenus et en assurant un suivi régulier afin d'optimiser son impact sur l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tous les secteurs d'activités sont visés par la certification.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les enquêtes réalisées chaque année montrent que les emplois occupés par les anciens diplômés du Programme Grande École de Paris School of Business sont très variés et dépendent en partie de l'approfondissement métier choisi par l'apprenant.

Parmi les emplois accessibles, on peut citer (liste non exhaustive) :

- Dirigeant - créateur d'entreprise,
- Responsable de la comptabilité et/ou du Contrôle de gestion, Contrôleur de gestion,
- Auditeur junior, Business Analyst, Analyste financier, Gestionnaire de portefeuille d'actifs,
- Consultant en organisation et management des entreprises, Gestionnaire de projets,
- Acheteur, Responsable ventes export,
- Responsable des Ressources Humaines, International Training Manager,

- Chef de projet en transformation numérique, Marketer digital, Chief Digital Officer, E-store Manager,
- Data Scientist, Data Risk Manager, Consultant Big Data,
- Responsable de la communication, Responsable Marketing,
- Responsable du merchandising, Responsable de la ligne de produits, Chef de produit(s), Chef de marque(s), Directeur des ventes...
- 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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 740 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	51 747
Jugés difficiles à recruter	28 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le Programme Grande Ecole de PSB est accessible à différents niveaux du parcours nécessitant des niveaux de certification spécifiques :

- L'admission en 1ère année post-bac s'effectue par la plateforme Parcoursup et le Concours Sésame. Ce concours se base sur des épreuves écrites ainsi que sur la note du dossier Parcoursup du candidat. Une fois admissible au concours, une épreuve orale de motivation se déroule à Paris School of Business.
- La procédure d'admission parallèle :

o en 2e année à destination des étudiants détenteurs d'un diplôme Bac+1

o en 3e année à destination des étudiants détenteurs d'un diplôme Bac+2

o en 4e année à destination des étudiants détenteurs d'un diplôme Bac+3

est composée d'une étude du dossier de candidature, d'un test d'anglais et d'un entretien individuel.

Le programme est accessible en formation initiale (étudiant), en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), en formation continue, ainsi que par la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Aucune candidature individuelle directe n'est permise hors VAE.

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

Le jury est nommé par le Recteur d'Académie et est composé par :

- un président du jury appartenant à un corps d'enseignants chercheurs, professeur des universités ou maître de conférences ;
- un représentant du rectorat ;
- un représentant de la direction générale ;
- un représentant de la scolarité ;
- le Directeur des programmes ;
- le Directeur du PGE ;
- des personnels enseignants ou de personnalités qualifiées ayant contribué aux enseignements ou choisies en raison de leurs compétences ;
- des professionnels reconnus pour leur expertise dans le domaine d'activité (expert/manager/directeur) extérieurs à l'école.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 31/08/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	1189	—	72 %	—
2023	828	—	78 %	88 %
2022	756	—	86 %	89 %
2021	723	6	99 %	97 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36669

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36669, RNCP40998

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.psbedu.paris/fr/programmes/programme-grande-ecole>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42389/>