

Responsable en gestion d'activité

RNCP42510 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32054, 32654
Code(s) ROME	M1205, M1302, M1204, M1207, D1504
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/06/2026
Date d'échéance	26/06/2029

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

59 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 59 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALTERNANCE AQUITAINE	81465151900088	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE LANGUEDOC	53267444700067	Former et organiser l'évaluation
ALTERNANCE PICARDIE	90262252100067	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION SUP DE VINCI (CFA LEONARD DE VINCI)	40955435900037	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ENSEIGNEMENT REGIONAL D'INGENIERIE ET DE FORMATION ANTILLES GUYANE	50489768700027	Former et organiser l'évaluation
CENTRE D'ENSEIGNEMENT REGIONAL D'INGENIERIE ET DE FORMATION ANTILLES GUYANE	50489768700035	Former et organiser l'évaluation
CREA' PEPITES	80511897300041	Former et organiser l'évaluation
ECM	42339754600031	Former et organiser l'évaluation
ECM	42339754600056	Former et organiser l'évaluation
ECM	42339754600072	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 59 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42510-responsable-en-gestion-d-activite/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable en gestion d'activité est le pilote d'une activité opérationnelle. Il en organise son fonctionnement, affecte les ressources nécessaires, anime une équipe en mode hiérarchique ou / et interagit avec des interlocuteurs internes ou externes en fonctionnel. Il est responsable de la performance de son activité et contribue au pilotage de projets opérationnels ou stratégiques pour son entreprise ou son activité. Sa vision 360° de l'entreprise ou de l'organisation pour laquelle il travaille ainsi que de son environnement professionnel, lui permet d'inscrire ses actions dans le cadre de la stratégie établie par la gouvernance, avec une orientation "résultats" créatrice de valeur ajoutée. Le métier de Responsable en gestion d'activités s'inscrit dans un contexte économique où la performance, la maîtrise des coûts, la qualité de service et la capacité d'adaptation constituent des enjeux déterminants pour les organisations.

Dans le cadre du présent projet de certification, cette fonction se décline dans deux grands champs professionnels : la gestion financière et la gestion d'un centre de profit, chacun répondant aux dynamiques propres à son champs professionnel tout en partageant des exigences communes en matière de pilotage, d'analyse et d'encadrement opérationnel.

Le responsable de gestion financière occupe une place stratégique. Il intervient dans un contexte marqué par l'évolution des réglementations comptables et fiscales, l'accélération des transitions numériques, le renforcement des exigences de transparence et la montée en puissance des enjeux RSE. Les organisations sont confrontées à une production croissante de données, à une automatisation des processus de gestion et à des impératifs de fiabilité et de rapidité dans le traitement de l'information. Dans ce cadre, le métier se transforme : il s'oriente de plus en plus vers l'analyse, l'aide à la décision, la modélisation financière et la collaboration étroite avec les équipes opérationnelles, dans une logique de business partnering.

Le responsable de centre de profit, quant à lui, évolue principalement dans les secteurs du commerce, de la distribution, des services à la personne, du travail temporaire, de la propreté, de l'hôtellerie-restauration, de la logistique, ou encore des réseaux d'agences multiservices. Ces secteurs se caractérisent par une forte intensité concurrentielle, des marges parfois limitées, des enjeux de satisfaction client élevés et une nécessaire proximité avec les territoires. Le Responsable de centre de profit assume une responsabilité directe sur les résultats économiques, le développement commercial, l'animation d'équipes et la qualité de service. Les mutations récentes – digitalisation de la relation client, nouvelles attentes en matière d'expérience utilisateur, pressions réglementaires, transition écologique, attractivité des métiers – renforcent encore la nécessité d'un management opérationnel réactif, capable d'ajuster rapidement l'organisation et les ressources.

ACTIVITÉS VISÉES

Le métier de Responsable en gestion d'activités s'inscrit dans un contexte économique marqué par la nécessité, pour les organisations, de sécuriser leur performance, d'optimiser l'allocation des ressources et de renforcer la coordination des activités opérationnelles.

Ce rôle recouvre la responsabilité du pilotage d'une activité, d'un service, d'une unité ou d'un centre d'activité, en lien avec les orientations stratégiques définies par la direction.

Le responsable en gestion d'activités intervient à l'interface entre la stratégie et l'opérationnel, en assurant la mise en œuvre des objectifs, le suivi de la performance économique et opérationnelle, l'animation des équipes et la coordination des parties prenantes internes et externes.

Le Responsable en gestion d'activités est le pilote d'une activité opérationnelle qui peut être un service opérationnel d'une organisation, ou bien un centre de profit autonome.

Il contribue à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'organisation et à la création de valeur ajoutée (avantages concurrentiels, performance économique, financière, notoriété, part de marché...) permettant à l'organisation de rester compétitive.

Quel que soit son domaine de spécialité, ses principales activités sont les suivantes :

- Il organise et gère son centre d'activité
- Il contribue à la réflexion stratégique de l'entreprise
- Il apporte sa valeur ajoutée opérationnelle au déploiement du projet de l'entreprise
- Il pilote des projets dans son activité ou en transverse au sein de l'entreprise / organisation
- Il a en charge le pilotage de la performance de son activité tant dans la mesure et le suivi de de cette dernière que dans la définition et mise en œuvre des actions opérationnelles permettant la création de valeur ajoutée pour son

pôle d'activité

- Il anime une équipe en tant que hiérarchique ou / et collabore en interne ou en externe avec des interlocuteurs variés.

Il

intervient en également

sur tout ou partie des

missions spécifiques à son domaine de spécialité :

- dans le cadre d'une activité spécialisée en gestion financière :
- la planification budgétaire et le contrôle de gestion
- les études économiques et le reporting financier
- la gestion comptable
- la gestion de la trésorerie
- l'analyse financière
- l'accompagnement auprès des managers opérationnels en tant que Business Partner ou celle de conseil stratégique auprès des Dirigeants lorsqu'il s'agit d'une PME/PMI.
- en tant que pilote du développement d'un centre de profit :
- Le développement commercial dans un objectif de conquête et de fidélisation clients, en visant la meilleure satisfaction clients
- Le pilotage économique de l'activité dans une logique d'accroissement de la rentabilité
- La représentation auprès des parties prenantes locales
- Le pilotage de l'organisation générale de la business unit et de sa gestion administrative, RH et logistique

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Analyser l'environnement de son activité en s'appuyant sur les résultats de veilles documentaires, d'une veille terrain et à l'aide d'outils numériques et d'IA afin de pouvoir contribuer à l'identification d'axes stratégiques de développement pour l'entreprise et anticiper les évolutions du métier de l'activité
- Produire un rapport d'analyse du marché en utilisant les données déjà récoltées par l'organisation et en mobilisant les outils de BI (business intelligence) pour un traitement facilité des données collectées et l'optimisation de la restitution, afin de servir la réflexion stratégique de l'organisation
- Réaliser un audit organisationnel de son activité en utilisant des outils d'audit (ou d'analyse) afin d'identifier les dysfonctionnements, besoin et axes d'amélioration de l'activité
- Préconiser une organisation efficace de son activité en formalisant les processus, en s'appuyant sur des outils d'amélioration continue et en argumentant les besoins humains et matériels à partir des audits et objectifs, afin d'assurer un fonctionnement performant et conforme aux orientations de l'organisation, notamment en matière d'inclusion
- Cartographier les risques internes et externes liés à l'activité, en évaluant leur probabilité d'occurrence, leur gravité et leur impact sur les performances de l'activité, afin de mettre en place les dispositifs de prévention, de contrôle et d'alerte, et d'anticiper les mesures correctives nécessaires pour assurer la continuité de l'activité
- Proposer des mesures de sécurisation du système d'information et des données, en s'appuyant sur la cartographie des risques et en formulant des préconisations conformes au RGPD et adaptées aux risques cyber identifiés, afin de renforcer la protection et la résilience numérique de l'entreprise
- Planifier et coordonner les actions avec les parties prenantes via un outil de gestion de projet en intégrant les enjeux RSE, afin d'atteindre les résultats attendus dans les délais fixés
- Proposer des solutions adaptées en cas de difficultés ou de dysfonctionnements, pour maîtriser les coûts, les délais et la qualité
- Mettre en œuvre des méthodes de travail collaboratif et créatif, en sélectionnant les outils et méthodes adéquats, en constituant des équipes projet diversifiées et en privilégiant le partage de bonnes pratiques afin de stimuler l'innovation
- Accompagner l'adhésion des parties prenantes aux changements, y compris dans une démarche de transformation responsable, en clarifiant les objectifs, la valeur ajoutée et le rôle de chacun, en encourageant les échanges et en facilitant l'expression des attentes et besoins, afin de réduire les résistances et d'adapter les pratiques aux orientations stratégiques et RSE de l'organisation
- Repérer les leviers d'accroissement de la performance de l'activité à partir d'un diagnostic interne, d'études ad hoc et des KPI des tableaux de bord de suivi de l'activité, en analysant les écarts à partir des indicateurs clés, pour proposer les plans d'amélioration ou / et une adaptation des moyens

- Budgéter les plans d'action validés, en estimant de façon exhaustive et précise les coûts et charges, y compris leurs impacts comptables et fiscaux tels que la TVA afférents à l'activité, et en tenant compte des objectifs de performance attendus, afin d'alimenter les prévisions financières de l'organisation
- Concevoir les tableaux de bord en sélectionnant les indicateurs clés de performance, cohérents avec la nature de chaque activité, et en facilitant la visualisation des résultats afin de soutenir l'analyse de la performance des différentes activités opérationnelles de l'organisation
- Présenter les résultats de son activité à sa hiérarchie, en mettant en évidence les informations clés au travers d'un reporting documenté et argumenté, pour permettre une évaluation objective de la performance de l'activité et alimenter les prises de décision
- Etablir la feuille de route de l'activité en prenant en compte le contexte stratégique de l'entreprise et ses projets de développement pour contribuer à la création de valeur ajoutée
- Proposer un ou plusieurs plans d'action alternatifs ou / et scénarii de développement de son activité, en s'appuyant sur l'analyse des résultats commerciaux et la détection d'opportunités, tout en intégrant les contraintes et obligations juridiques, en vue de redresser une performance insuffisante ou de générer de la croissance
- Conduire le dispositif de suivi et d'amélioration continue de la qualité dans son périmètre d'activité, selon le référentiel de certification en vigueur, en réalisant ou / et exploitant des enquêtes (satisfaction par exemple) et audits qualité internes sur la base des processus et référentiels associés, afin de garantir l'application de la politique Qualité de l'entreprise
- Contribuer au développement d'une culture client, en identifiant les leviers de satisfaction et facteurs d'insatisfaction, en adoptant et diffusant les comportements centrés clients et en mettant en place des outils et relais internes, en vue de garantir un service optimal au sein de son activité
- Intégrer dans l'organisation de son activité pour soi et pour son équipe, l'usage d'outils numériques dont l'IA, en anticipant les besoins et en sélectionnant des outils performants en fonction des évolutions technologiques pour améliorer l'efficacité de l'activité (gains de productivité, sécurisation et fiabilisation des données...)
- Repérer et analyser ses modes d'action, ses points forts et ses points de vigilance, ainsi que les facteurs déterminant sa performance personnelle, pour développer son efficacité en tant que responsable de l'activité
- Manager la diversité interculturelle et intergénérationnelle en faisant preuve d'ouverture d'esprit, en adaptant sa posture et sa communication aux profils variés des collaborateurs, afin de favoriser l'inclusion, la cohésion d'équipe et la performance collective
- Représenter l'entreprise auprès des instances administratives, institutionnelles ou partenaires, en adoptant une posture éthique et exemplaire au regard de la fonction managériale afin d'assurer une relation constructive avec l'environnement local et renforcer la crédibilité et l'image de l'organisation
- Formuler les besoins en emplois et en compétences de son activité au regard de son organisation, des missions à réaliser, des objectifs fixés, ainsi que des évolutions des métiers de l'activité, pour anticiper les actions de recrutement et de formation, tout en veillant à la concrétisation d'une politique d'inclusion affirmée
- Contribuer à sécuriser l'embauche des nouveaux collaborateurs en s'impliquant dans les phases clés du processus de recrutement et en veillant au bon déroulement de l'intégration (y compris à distance) dans l'entreprise sur ses aspects logistiques et relationnels, afin de permettre au nouveau venu d'atteindre au plus vite son plein potentiel, et le fidéliser
- Concourir à la qualité de vie au travail, en veillant à l'ergonomie des postes et à la sécurité, en tenant compte des situations (handicaps, dispositifs particuliers...) de ses collaborateurs et en adaptant le cas échéant les installations et les modalités d'exercice de l'activité, pour favoriser le bien-être et l'efficacité des collaborateurs
- Assurer le suivi RH de proximité dans le respect du cadre légal (droit du travail individuel et collectif, paie, congés, diversité et handicap ...) et en cohérence avec la politique RH de l'entreprise (inclusion, diversité...) pour répondre aux besoins opérationnels RH de son équipe
- Mener les entretiens collaborateurs en utilisant les outils RH de l'entreprise (SIRH – fiches de poste et grilles d'entretien) et en respectant le cadrage prévu pour l'entretien, afin d'établir les feuilles de route, évaluer la performance, repérer les talents et les besoins en développement des compétences
- Fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs, collectifs et individuels aux collaborateurs, en mettant en place des indicateurs de performance, en tenant compte des profils individuels et en recourant aux différentes méthodes incitatives pour motiver les équipes et assurer la productivité requise
- Mettre en œuvre un mode de communication individuel et collectif favorisant la confiance et la coopération, en instaurant des rituels managériaux individuels et collectifs afin de repérer les signaux faibles et dénouer les tensions ou conflits dans le cadre de l'activité quotidienne ou d'un nouveau projet
- Organiser les activités de l'équipe en prenant en compte les différentes situations humaines individuelles (situation

de handicap, temps partiel thérapeutique, éloignement géographique...) ou collectives (contexte économique, sanitaire ou social particulier), en répartissant les activités selon les compétences de chacun et en équilibrant la charge de travail pour favoriser la contribution individuelle et collective à la réussite de l'activité

- Superviser la réalisation des missions confiées aux collaborateurs en s'assurant de la bonne compréhension des objectifs fixés et de l'engagement de chacun et en mettant en place des points de contrôle réguliers afin de soutenir l'effort individuel et collectif tout en régulant les manquements éventuels
- OPTION 1: Piloter une activité de "Gestion financière"
- Contrôler la conformité de l'enregistrement comptable en s'appuyant sur une procédure de collecte des documents (factures...) structurée et outillée afin de sécuriser les données comptables
- Fiabiliser la clôture comptable en s'assurant d'avoir soldé tous les comptes de charges et de produits, en valorisant les éléments d'actifs et de passif et en procédant aux ajustements comptables nécessaires, pour produire les documents obligatoires en vue de souscrire aux obligations légales
- Proposer un processus budgétaire optimisé, en définissant et articulant ses phases, échéances, et parties prenantes à mobiliser, afin de consolider les activités de l'organisation et de fiabiliser les données utiles aux décisions opérationnelles et stratégiques
- Établir les prévisions d'activités des entités en charge, en collectant les données auprès des opérationnels, et en mobilisant les outils de traitement statistiques, puis en les intégrant dans les outils informatiques de traitement du budget, pour pouvoir communiquer les résultats définitifs auprès des managers opérationnels et de la direction
- Mettre en place des indicateurs extra-financiers, notamment liés au capital humain (dont le taux d'emploi de salariés en situation de handicap), en structurant la collecte et l'analyse des données en cohérence avec la politique RSE et les exigences réglementaires, afin d'alimenter les rapports extra-financiers et soutenir la stratégie responsable de l'organisation
- Réaliser le budget de trésorerie en réalisant un tableau prévisionnel de trésorerie pour optimiser les liquidités et la solvabilité de l'organisation
- Évaluer la solvabilité des clients via les méthodes d'analyse financière et du credit scoring pour éviter les impayés, réduire les délais de paiement et ainsi prévenir le risque clients
- Contribuer au pilotage de la trésorerie (performance cash) en mettant en œuvre les leviers d'action sur les postes clients, stocks et investissements afin d'optimiser la santé financière de l'entreprise
- Analyser des documents comptables et financiers, en identifiant les éléments clés de la structure du résultat et en mobilisant les ratios pertinents, afin d'évaluer la performance et la valeur financière de l'organisation
- Conseiller l'organisation sur la faisabilité d'un investissement via son taux d'endettement, sa capacité d'autofinancement, la valeur actuelle nette et le taux de rentabilité interne pour assurer le financement optimal dudit projet
- OPTION 2 : Piloter le développement d'un centre de profit
- Élaborer un plan d'action marketing et commercial pour le centre de profit, en s'appuyant sur la stratégie commerciale de l'organisation, les études marketing disponibles et une analyse concurrentielle de la zone de chalandise, afin de renforcer l'attractivité de l'offre et d'optimiser l'expérience client
- Piloter la mise en œuvre du plan marketing et commercial en affectant et régulant les ressources (humaines, logistiques et financières) nécessaires, en contrôlant la mise en œuvre effective des actions décidées, suivant et analysant les résultats des différentes actions menées et en mettant en place les plans correctifs pour atteindre les objectifs fixés
- Identifier les prospects en dressant les profils types et les moyens les plus pertinents pour les atteindre afin de constituer un vivier de clients potentiels qualifiés
- Coordonner les actions de conquête client, en utilisant les supports ou outils commerciaux "omnicanal" les plus appropriés à la typologie de la cible, et en mobilisant un outil de GRC (gestion de la relation clients) pour générer des leads
- Organiser les dispositifs d'accessibilité universelle existant au sein de la business unit, en déployant les moyens techniques, de communication et les relais humains nécessaires sur l'ensemble du parcours commercial, afin d'inscrire l'activité dans une démarche RSE inclusive et responsable
- Piloter la contractualisation commerciale, en coordonnant les équipes commerciales et logistiques intervenant dans le cycle de vente et en veillant au respect du cadre légal, contractuel et du RGPD, afin de garantir la conformité des engagements, optimiser le cycle de vente et assurer la satisfaction client
- Conduire une vente, une négociation ou la résolution d'un litige, en mobilisant les techniques de communication et des argumentaires adaptés et alignés avec l'éthique de l'organisation, afin d'obtenir l'adhésion du prospect/client, d'atteindre les objectifs fixés et de favoriser sa fidélisation

- Fidéliser ses clients en cultivant une relation personnalisée et de confiance fondée sur l'écoute de leurs besoins et le traitement de leurs réclamations ou insatisfactions après-vente, en utilisant les techniques du marketing relationnel et en élaborant des propositions commerciales personnalisées afin de générer du développement commercial durable
- Animer une communauté de prescripteurs, leaders d'opinions et partenaires locaux, en sélectionnant les acteurs les plus pertinents et en développant des actions événementielles ou des challenges adaptés, afin de générer de la valeur commerciale additionnelle

Blocs de compétences

RNCP42510BC01 — Organiser l'activité et contribuer au déploiement du projet de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'environnement de son activité en s'appuyant sur les résultats de veilles documentaires, d'une veille terrain et à l'aides d'outils numériques et d'IA afin de pouvoir contribuer à l'identification d'axes stratégiques de développement pour l'entreprise et anticiper les évolutions du métier de l'activité.

Produire un rapport d'analyse du marché en utilisant les données déjà récoltées par l'organisation et en mobilisant les outils de BI (business intelligence) pour un traitement facilité des données collectées et l'optimisation de la restitution, afin de servir la réflexion stratégique de l'organisation.

Réaliser un audit organisationnel de son activité en utilisant des outils d'audit (ou d'analyse) afin d'identifier les dysfonctionnements, besoin et axes d'amélioration de l'activité.

Préconiser une organisation efficace de son activité en formalisant les processus, en s'appuyant sur des outils d'amélioration continue et en argumentant les besoins humains et matériels à partir des audits et objectifs, afin d'assurer un fonctionnement performant et conforme aux orientations de l'organisation, notamment en matière d'inclusion.

Cartographier les risques internes et externes liés à l'activité, en évaluant leur probabilité d'occurrence, leur gravité et leur impact sur les performances de l'activité, afin de mettre en place les dispositifs de prévention, de contrôle et d'alerte, et d'anticiper les mesures correctives nécessaires pour assurer la continuité de l'activité.

Proposer des mesures de sécurisation du système d'information et des données, en s'appuyant sur la cartographie des risques et en formulant des préconisations conformes au RGPD et adaptées aux risques cyber identifiés, afin de renforcer la protection et la résilience numérique de l'entreprise.

Planifier et coordonner les actions avec les parties prenantes via un outil de gestion de projet en intégrant les enjeux RSE, afin d'atteindre les résultats attendus dans les délais fixés.

Proposer des solutions adaptées en cas de difficultés ou de dysfonctionnements, pour maîtriser les coûts, les délais et la qualité.

Mettre en œuvre des méthodes de travail collaboratif et créatif, en sélectionnant les outils et méthodes adéquats, en constituant des équipes projet diversifiées et en privilégiant le partage de bonnes pratiques afin de stimuler l'innovation.

Accompagner l'adhésion des parties prenantes aux changements, y compris dans une démarche de transformation responsable, en clarifiant les objectifs, la valeur ajoutée et le rôle de chacun, en encourageant les échanges et en facilitant l'expression des attentes et besoins, afin de réduire les résistances et d'adapter les pratiques aux orientations stratégiques et RSE de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur la réalisation d'une mission de conseil menée sous la forme d'une conduite de projet en situation réelle avec remise d'un dossier écrit et soutenance orale.

RNCP42510BC02 — Piloter la performance de l'activité

LISTE DE COMPÉTENCES

Repérer les leviers d'accroissement de la performance de l'activité à partir d'un diagnostic interne, d'études ad hoc et des KPI des tableaux de bord de suivi de l'activité, en analysant les écarts à partir des indicateurs clés, pour proposer les plans d'amélioration ou / et une adaptation des moyens.

Budgéter les plans d'action validés, en estimant de façon exhaustive et précise les coûts et charges, y compris leurs impacts comptables et fiscaux tels que la TVA afférents à l'activité, et en tenant compte des objectifs de performance attendus, afin d'alimenter les prévisions financières de l'organisation.

Concevoir les tableaux de bord en sélectionnant les indicateurs clés de performance, cohérents avec la nature de

chaque activité, et en facilitant la visualisation des résultats afin de soutenir l'analyse de la performance des différentes activités opérationnelles de l'organisation.

Présenter les résultats de son activité à sa hiérarchie, en mettant en évidence les informations clés au travers d'un reporting documenté et argumenté, pour permettre une évaluation objective de la performance de l'activité et alimenter les prises de décision.

Etablir la feuille de route de l'activité en prenant en compte le contexte stratégique de l'entreprise et ses projets de développement pour contribuer à la création de valeur ajoutée.

Proposer un ou plusieurs plans d'action alternatifs ou / et scénarii de développement de son activité, en s'appuyant sur l'analyse des résultats commerciaux et la détection d'opportunités, tout en intégrant les contraintes et obligations juridiques, en vue de redresser une performance insuffisante ou de générer de la croissance.

Conduire le dispositif de suivi et d'amélioration continue de la qualité dans son périmètre d'activité, selon le référentiel de certification en vigueur, en réalisant ou / et exploitant des enquêtes (satisfaction par exemple) et audits qualité internes sur la base des processus et référentiels associés, afin de garantir l'application de la politique Qualité de l'entreprise.

Contribuer au développement d'une culture client, en identifiant les leviers de satisfaction et facteurs d'insatisfaction, en adoptant et diffusant les comportements centrés clients et en mettant en place des outils et relais internes, en vue de garantir un service optimal au sein de son activité.

Intégrer dans l'organisation de son activité pour soi et pour son équipe, l'usage d'outils numériques dont l'IA, en anticipant les besoins et en sélectionnant des outils performants en fonction des évolutions technologiques pour améliorer l'efficacité de l'activité (gains de productivité, sécurisation et fiabilisation des données...).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur le suivi et pilotage de la performance complété par une soutenance.

RNCP42510BC03 — Animer les équipes au service de la performance collective

LISTE DE COMPÉTENCES

Repérer et analyser ses modes d'action, ses points forts et ses points de vigilance, ainsi que les facteurs déterminant sa performance personnelle, pour développer son efficacité en tant que responsable de l'activité.

Manager la diversité interculturelle et intergénérationnelle en faisant preuve d'ouverture d'esprit, en adaptant sa posture et sa communication aux profils variés des collaborateurs, afin de favoriser l'inclusion, la cohésion d'équipe et la performance collective.

Représenter l'entreprise auprès des instances administratives, institutionnelles ou partenaires, en adoptant une posture éthique et exemplaire au regard de la fonction managériale afin d'assurer une relation constructive avec l'environnement local et renforcer la crédibilité et l'image de l'organisation.

Formuler les besoins en emplois et en compétences de son activité au regard de son organisation, des missions à réaliser, des objectifs fixés, ainsi que des évolutions des métiers de l'activité, pour anticiper les actions de recrutement et de formation, tout en veillant à la concrétisation d'une politique d'inclusion affirmée.

Contribuer à sécuriser l'embauche des nouveaux collaborateurs en s'impliquant dans les phases clés du processus de recrutement et en veillant au bon déroulement de l'intégration (y compris à distance) dans l'entreprise sur ses aspects logistiques et relationnels, afin de permettre au nouveau venu d'atteindre au plus vite son plein potentiel, et le fidéliser

Concourir à la qualité de vie au travail, en veillant à l'ergonomie des postes et à la sécurité, en tenant compte des situations (handicaps, dispositifs particuliers...) de ses collaborateurs et en adaptant le cas échéant les installations et les modalités d'exercice de l'activité, pour favoriser le bien-être et l'efficacité des collaborateurs.

Assurer le suivi RH de proximité dans le respect du cadre légal (droit du travail individuel et collectif, paie, congés, diversité et handicap ...) et en cohérence avec la politique RH de l'entreprise (inclusion, diversité...) pour répondre aux besoins opérationnels RH de son équipe.

Mener les entretiens collaborateurs en utilisant les outils RH de l'entreprise (SIRH – fiches de poste et grilles d'entretien) et en respectant le cadrage prévu pour l'entretien, afin d'établir les feuilles de route, évaluer la performance, repérer les talents et les besoins en développement des compétences.

Fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs, collectifs et individuels aux collaborateurs, en mettant en place des indicateurs de performance, en tenant compte des profils individuels et en recourant aux différentes méthodes incitatives pour motiver les équipes et assurer la productivité requise.

Mettre en oeuvre un mode de communication individuel et collectif favorisant la confiance et la coopération, en instaurant des rituels managériaux individuels et collectifs afin de repérer les signaux faibles et dénouer les tensions ou conflits dans le cadre de l'activité quotidienne ou d'un nouveau projet.

Organiser les activités de l'équipe en prenant en compte les différentes situations humaines individuelles (situation de handicap, temps partiel thérapeutique, éloignement géographique...) ou collectives (contexte économique, sanitaire ou social particulier), en répartissant les activités selon les compétences de chacun et en équilibrant la charge de travail pour favoriser la contribution individuelle et collective à la réussite de l'activité.

Superviser la réalisation des missions confiées aux collaborateurs en s'assurant de la bonne compréhension des objectifs fixés et de l'engagement de chacun et en mettant en place des points de contrôle réguliers afin de soutenir l'effort individuel et collectif tout en régulant les manquements éventuels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur la posture de manager et la capacité à développer la performance collective

:

cas d'entreprise reconstitué, réel ou fictif avec soutenance orale + simulation d'entretien managérial.

RNCP42510BC04 — Piloter une activité de Gestion Financière (Option)

LISTE DE COMPÉTENCES

Contrôler la conformité de l'enregistrement comptable en s'appuyant sur une procédure de collecte des documents (factures...) structurée et outillée afin de sécuriser les données comptables.

Fiabiliser la clôture comptable en s'assurant d'avoir soldé tous les comptes de charges et de produits, en valorisant les éléments d'actifs et de passif et en procédant aux ajustements comptables nécessaires, pour produire les documents obligatoires en vue de souscrire aux obligations légales.

Proposer un processus budgétaire optimisé, en définissant et articulant ses phases, échéances, et parties prenantes à mobiliser, afin de consolider les activités de l'organisation et de fiabiliser les données utiles aux décisions opérationnelles et stratégiques.

Établir les prévisions d'activités des entités en charge, en collectant les données auprès des opérationnels, et en mobilisant les outils de traitement statistiques, puis en les intégrant dans les outils informatiques de traitement du budget, pour pouvoir communiquer les résultats définitifs auprès des managers opérationnels et de la direction.

Mettre en place des indicateurs extra-financiers, notamment liés au capital humain (dont le taux d'emploi de salariés en situation de handicap), en structurant la collecte et l'analyse des données en cohérence avec la politique RSE et les exigences réglementaires, afin d'alimenter les rapports extra-financiers et soutenir la stratégie responsable de l'organisation.

Réaliser le budget de trésorerie en réalisant un tableau prévisionnel de trésorerie pour optimiser les liquidités et la solvabilité de l'organisation.

Évaluer la solvabilité des clients via les méthodes d'analyse financière et du credit scoring pour éviter les impayés, réduire les délais de paiement et ainsi prévenir le risque clients.

Contribuer au pilotage de la trésorerie (performance cash) en mettant en œuvre les leviers d'action sur les postes clients, stocks et investissements afin d'optimiser la santé financière de l'entreprise.

Analyser des documents comptables et financiers, en identifiant les éléments clés de la structure du résultat et en mobilisant les ratios pertinents, afin d'évaluer la performance et la valeur financière de l'organisation.

Conseiller l'organisation sur la faisabilité d'un investissement via son taux d'endettement, sa capacité d'autofinancement, la valeur actuelle nette et le taux de rentabilité interne pour assurer le financement optimal dudit projet.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique écrit

individuel en temps limité portant sur la prise en charge de la gestion financière d'une organisation

RNCP42510BC05 — Piloter le développement d'un centre de profit (Option)

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un plan d'action marketing et commercial pour le centre de profit, en s'appuyant sur la stratégie commerciale de l'organisation, les études marketing disponibles et une analyse concurrentielle de la zone de chalandise, afin de renforcer l'attractivité de l'offre et d'optimiser l'expérience client.

Piloter la mise en œuvre du plan marketing et commercial en affectant et régulant les ressources (humaines, logistiques et financières) nécessaires, en contrôlant la mise en œuvre effective des actions décidées, suivant et analysant les résultats des différentes actions menées et en mettant en place les plans correctifs pour atteindre les objectifs fixés.

Identifier les prospects en dressant les profils types et les moyens les plus pertinents pour les atteindre afin de constituer un vivier de clients potentiels qualifiés.

Coordonner les actions de conquête client, en utilisant les supports ou outils commerciaux "omnicanal" les plus appropriés à la typologie de la cible, et en mobilisant un outil de GRC (gestion de la relation clients) pour générer des leads.

Organiser les dispositifs d'accessibilité universelle existant au sein de la business unit, en déployant les moyens techniques, de communication et les relais humains nécessaires sur l'ensemble du parcours commercial, afin d'inscrire l'activité dans une démarche RSE inclusive et responsable.

Piloter la contractualisation commerciale, en coordonnant les équipes commerciales et logistiques intervenant dans le cycle de vente et en veillant au respect du cadre légal, contractuel et du RGPD, afin de garantir la conformité des engagements, optimiser le cycle de vente et assurer la satisfaction client.

Conduire une vente, une négociation ou la résolution d'un litige, en mobilisant les techniques de communication et des argumentaires adaptés et alignés avec l'éthique de l'organisation, afin d'obtenir l'adhésion du prospect/client, d'atteindre les objectifs fixés et de favoriser sa fidélisation.

Fidéliser ses clients en cultivant une relation personnalisée et de confiance fondée sur l'écoute de leurs besoins et le traitement de leurs réclamations ou insatisfactions après-vente, en utilisant les techniques du marketing relationnel et en élaborant des propositions commerciales personnalisées afin de générer du développement commercial durable.

Développer la visibilité de l'enseigne ou du réseau, en mobilisant les réseaux d'influence et les leaders d'opinion locaux, afin de soutenir le développement de l'activité, promouvoir la marque employeur et diffuser les valeurs de l'entreprise

Animer une communauté de prescripteurs, leaders d'opinions et partenaires locaux, en sélectionnant les acteurs les plus pertinents et en développant des actions événementielles ou des challenges adaptés, afin de générer de la valeur commerciale additionnelle.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Épreuve 1 : Étude de cas écrite individuelle en temps limité portant sur le développement d'un centre de profit.

Épreuve 2 : Mise en situation professionnelle individuelle portant sur la simulation d'un entretien client .

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La certification professionnelle inscrit le métier visé dans deux contextes fortement générateurs d'emplois.

L'activité opérationnelle de Gestion Financière d'entreprise est réalisée principalement en entreprise privée ou organisation associative, ou encore au sein d'un EPIC (Etablissement Public Industriel et commercial), de taille et de secteurs d'activités très variés, ou bien encore dans les sociétés de conseil en gestion financière ou cabinets d'expertise comptable.

L'activité opérationnelle de Pilotage

d'un Centre de Profit, se retrouve principalement dans le secteur des services marchands aux personnes ou aux entreprises, du grand commerce,

de la restauration, ou du loisir. Dans le secteur du service, nous pouvons citer prioritairement ceux des Services à la personne, de l'Interim et des agences d'emploi , ou bien encore de la Propreté

ou de la sécurité. Ces structures sont soit organisées en réseau soit indépendantes.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Lorsqu'il concerne le domaine de la gestion financière, en emploi de début de carrière, le métier visé par la certification prend, quel que soit le secteur de l'entreprise ou de l'organisation,

les intitulés suivants : Chargé de gestion financière , Contrôleur de gestion financière junior , Analyste de gestion, Chargé d'études financières,

Gestionnaire administratif et financier ... Les évolutions de carrière amènent rapidement aux postes de Responsable du contrôle de gestion financière, Responsable comptable, Responsable administratif et financier, Analyste financier

...

Lorsqu'il est exercé dans le cadre de la responsabilité d'un Centre de profit , le métier s'exprime sous des intitulés qui varient selon le secteur de l'entreprise : Responsable ou directeur d'agence, Manager ou directeur de magasin,

Manager de business unit ... Le Responsable d'un centre de profit peut rapidement évoluer vers les fonctions de Responsable / directeur régional, Responsable de secteur ou encore Responsable de réseau.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Ces fonctions s'exercent dans un cadre réglementaire impliquant la maîtrise et l'application de dispositions légales et réglementaires dont le non-respect peut engager la responsabilité de l'organisation, et, le cas échéant, celle du titulaire du poste dans le cadre des délégations de pouvoir qui lui sont confiées.

Ainsi, le gestionnaire financier exerce ses missions dans un environnement réglementaire particulièrement exigeant, régi notamment par les obligations financières, sociales et fiscales, ainsi que les dispositifs de contrôle interne et de prévention des risques (fraude, irrégularités financières, non-conformité). La dimension RSE (indicateurs extra-financiers, performance extra financière...) fait également partie intégrante du quotidien du gestionnaire financier. Cette fonction implique une vigilance accrue quant à la conformité des opérations financières et administratives, et peut engager la responsabilité civile ou pénale du dirigeant ou de ses délégataires en cas de manquement.

Le responsable de Business Unit, quand à lui, exerce ses missions dans le respect des règles applicables au droit commercial et des sociétés, au droit du travail, au droit de la concurrence et de la consommation, ainsi qu'aux réglementations sectorielles propres au champ d'activité concerné. Il doit être capable d'intégrer ces contraintes dans le pilotage opérationnel et stratégique de l'unité, afin de sécuriser les décisions et les pratiques professionnelles.

Certains secteurs d'activité d'exercice du métier peuvent être contraints par un cadre réglementaire sectoriel .

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)	Élevée (4/5) 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)	2 400 €
Familles professionnelles (FAP)	L1X60 — Employés de la comptabilité · tension 4/5 (Élevée) L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) 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) R3X80 — Maîtrise des magasins · tension 2/5 (Faible) R4X92 — Cadres du management des magasins · tension 1/5 (Très faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	55 728
Jugés difficiles à recruter	32 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L1X60 — Employés de la comptabilité L2X61 — Agents 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 R3X80 — Maîtrise des magasins R4X92 — Cadres du management des magasins

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour un parcours de formation d'une durée maximale d'une année, être titulaire d'un titre RNCP de niveau 5, ou d'un niveau 4 assorti d'une expérience professionnelle significative dans le domaine de la Gestion ou de l'Administration d'entreprise, du Business Development ou du Management d'une business unit.

Pour un parcours de formation d'une durée de 3 ans , être titulaire a minima du Baccalauréat français ou son équivalent étranger

(confirmation équivalence via la procédure l'ENIC NARIC).

Dans tous les cas, avoir reçu un avis favorable à l'admission après examen du dossier de candidature et , le cas échéant, passage des épreuves écrites / orales d'admission .

Un positionnement sera réalisé pour accompagner les candidats vers le bloc optionnel adapté à son projet et profil.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le

jury de certification est composé de 3 membres

: un professionnel

du métier "gestion financière "" et un professionnel du métier " pilotage d'un centre de profit",

externes aux établissements ayant assuré la préparation à la certification visée , et d'un représentant du certificateur.

La présidence du jury est confiée à un des deux professionnels.

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

Le jury de certification est composé de 3 membres : un professionnel du métier "gestion financière "" et un professionnel du métier " pilotage d'un centre de profit", externes aux établissements ayant assuré la préparation à la certification visée , et d'un représentant du certificateur. La présidence du jury est confiée à un des deux professionnels.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de VAE est composé d'a minima deux personnes dont au moins une personne est qualifiée au titre du métier visé par la certification. La présidence du jury est assurée par un des deux membres. Il a voix prépondérante en cas de partage égal des voix. La composition du jury de certification concourt à une représentation équilibrée hommes/femmes. Dans le cas d'un jury de jury de plus de deux personnes, la part des personnes qualifiées au titre du métier visé par la certification est d'u moins 50%.

Base légale

Date de décision	26/06/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/06/2029
Date de dernière délivrance possible	26/06/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	90	0	89 %	—
2024	232	0	85 %	—
2023	471	5	91 %	39 %
2022	565	7	95 %	50 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37865

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37865, RNCP38439, RNCP41774

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42510/>

Où se former

Formations référencées	4
Organismes	1
Régions couvertes	0
Prix indicatif	9 600 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	13
Organismes gestionnaires (CFA)	9
Organismes formateurs	11
Régions couvertes	6
Départements couverts	11
Organismes certifiés Qualiopi	11
Sessions	de 09/2025 à 08/2029

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	3
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	08/2026 – 09/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	4
Montant total engagé	13 319 €
Coût moyen par dossier	3 330 €
Durée moyenne	830 h
Période	07/2026 – 09/2026
France compétences	95 %
Reste à charge titulaire	5 %

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