

Chef d'entreprise - développeur de TPE/PME

RNCP42514 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/06/2026
Date d'échéance	26/06/2031

Certificateur(s)

CCI FRANCE · SIRET : 18750002000073

Partenaires habilités

15 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 15 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS ECOLE DES MANAGERS DE FRANCHE COMTE	3807820600038	Former et organiser l'évaluation
CCIL GRAND LILLE CEPRECO	13002271800188	Former et organiser l'évaluation
CCIT CAEN NORMANDIE	18140001100100	Former et organiser l'évaluation
CENTRE CONSULAIRE DE FORMATION	18640005700078	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE LA MAYENNE	18530044900062	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE DE L'YONNE	18890911300121	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE & INDUSTRIE HTE SAVOI	18743001200067	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE	18280001100047	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTS-DE-FRANCE	13002271800014	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE METROPOLITAINE BRETAGNE OUEST - CCIMBO SIEGE	13002293200011	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 15 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp42514-chef-d-entreprise-developpeur-de-tpe-pme/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Diriger une entreprise, c'est : analyser un marché, construire une stratégie, recruter et animer des équipes, piloter la performance financière, anticiper les crises, saisir les opportunités. Ces compétences ne s'improvisent pas. Elles s'apprennent, se structurent, se certifient.

La certification Chef d'entreprise – Développeur de TPE/PME a été conçue pour répondre à un besoin économique structurel : professionnaliser ceux qui créent, reprennent, développent ou transforment une très petite, petite ou moyenne entreprise.

Les TPE et PME forment l'épine dorsale du tissu économique français. Elles sont au cœur des territoires, de l'emploi local et de la création de valeur. Pourtant, leurs dirigeants font face à des défis croissants : transitions numérique et écologique, exigences RSE, tensions de recrutement, gestion de l'incertitude, transmissions d'entreprises, concurrence accrue. Ces enjeux appellent des compétences solides, actualisées et démontrées.

La certification atteste que son titulaire maîtrise l'ensemble des compétences nécessaires pour piloter une entreprise de manière stratégique, managériale et financière, à toutes les étapes de sa vie : création, reprise, développement ou transformation. Elle s'adresse aux créateurs, aux repreneurs, aux dirigeants en poste ainsi qu'aux responsables de centres de profit souhaitant structurer leur pratique.

Portée par CCI France et son réseau de chambres de commerce et d'industrie, la certification bénéficie d'un ancrage territorial unique et d'une expertise de longue date dans l'accompagnement des dirigeants de TPE/PME.

ACTIVITÉS VISÉES

Évaluation du contexte et de l'écosystème entrepreneurial

Définition de la stratégie générale

Conception d'un modèle d'affaires pertinent, différenciant et responsable

Planification du déploiement opérationnel et structuration du montage financier

Constitution des équipes

Gestion opérationnelle des équipes dans le respect du cadre légal et des règles sociales

Déploiement d'un management de proximité inclusif

Gestion des budgets et pilotage de la situation financière

Pilotage des processus opérationnels et des projets d'évolution

Pilotage de la performance globale et arbitrage des orientations stratégiques

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser le contexte interne et externe d'un projet de reprise, de développement ou de transformation d'entreprise, en mobilisant des outils de diagnostic (analyse sectorielle, PESTEL, étude de la concurrence, segmentation de la clientèle, etc.) et des sources d'information fiables, afin de qualifier les forces et les faiblesses du projet, d'en clarifier les enjeux et de formuler une vision et une raison d'être cohérentes.

Cartographier l'écosystème du projet entrepreneurial et les principaux facteurs d'impact associés, en identifiant les parties prenantes clés (clients, fournisseurs, partenaires, financeurs, acteurs territoriaux...) et les principales exigences réglementaires, sociales, environnementales et numériques, afin d'anticiper les leviers de coopération, les risques de dépendance et les obligations à intégrer.

Définir les orientations stratégiques d'un projet de reprise, développement ou transformation d'entreprise, en s'appuyant sur les diagnostics réalisés et sur sa vision et la raison d'être formulée, en précisant les axes de développement privilégiés, notamment en matière de transition écologique et de transformation numérique, afin de concilier objectifs économiques, financiers et extra-financiers à moyen et long terme et de favoriser l'émergence d'un modèle durable.

Déterminer, ou faire évoluer le cas échéant, la forme d'existence juridique et le cadre socio-fiscal de l'entreprise, en comparant les différentes options possibles au regard de ses objectifs et du contexte, afin de sécuriser et d'optimiser les conditions d'exercice et de développement de l'activité.

Construire ou reconstruire le modèle d'affaires de l'entreprise dans une perspective responsable et soutenable, en tenant compte de la stratégie générale, des ressources et compétences disponibles, des objectifs économiques, financiers et extra-financiers, ainsi que des enjeux de transition écologique et de transformation numérique, afin de renforcer la résilience, l'attractivité et la durabilité du projet entrepreneurial.

Définir ou redéfinir les offres de produits ou de services, leurs propositions de valeur, leurs cibles et les flux de revenus associés, en s'appuyant sur l'analyse des conditions de marché, de la concurrence et de l'environnement du projet entrepreneurial, afin de positionner l'entreprise de manière pertinente et différenciante sur ses segments de

clientèle.

Elaborer les stratégies opérationnelles et le plan de déploiement d'un projet de reprise, développement ou transformation d'entreprise, en déclinant la stratégie générale et le modèle d'affaires en actions concrètes sur les plans fonctionnels, en définissant le phasage, les ressources nécessaires et les principaux risques, afin d'orienter et de cadrer le lancement ou la continuité de l'activité en cohérence avec la raison d'être de l'entreprise et ses engagements RSE.

Construire le montage financier et partenarial du projet entrepreneurial, en réalisant les prévisions financières (compte de résultat prévisionnel, plan de financement, plan de trésorerie, seuil de rentabilité), en identifiant et sollicitant les financeurs et partenaires pertinents (banques, investisseurs, dispositifs publics...), et en argumentant la viabilité et la soutenabilité du projet, afin de sécuriser les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et sa soutenabilité. Définir les besoins en effectifs et en compétences de l'entreprise, en analysant la stratégie, le modèle d'affaires, l'organisation du travail et les évolutions prévisibles (transition numérique, transition écologique, développement commercial, etc.), en identifiant les postes, missions et profils nécessaires, en intégrant les enjeux de QVCT et de prise en compte des situations de handicap, afin de structurer des équipes internes adaptées aux objectifs de développement et aux contraintes d'une TPE/PME.

Sélectionner les collaborateurs de l'entreprise, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives, conformes au cadre légal (non-discrimination, égalité professionnelle, handicap...) et fondées sur des critères objectifs, afin de disposer des talents nécessaires à l'activité en cohérence avec les objectifs de développement et les engagements RSE de l'entreprise.

Mettre en place des parcours personnalisés d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des collaborateurs, en définissant les étapes et les supports nécessaires, en garantissant l'accessibilité des environnements physiques et numériques et l'autonomie de tous, afin de faciliter leur insertion dans leur nouveau cadre de travail et de renforcer leur engagement durable au sein de l'entreprise.

Organiser le travail et assurer la gestion quotidienne des équipes, en planifiant l'activité, en répartissant les tâches et les responsabilités, en tenant compte des compétences, des contraintes individuelles (santé, handicap, conciliation vie professionnelle et personnelle) et des impératifs de production ou de service, afin de garantir la continuité de l'activité, la qualité du service rendu et des conditions de travail soutenables pour les collaborateurs.

Superviser la mise en œuvre de la gestion sociale et administrative du personnel, en veillant à l'application des règles et obligations légales et conventionnelles (contrats, temps de travail, rémunération, congés, santé et sécurité, obligations liées au handicap), en coordonnant les procédures d'entrée, de suivi et, le cas échéant, de rupture de la relation de travail avec l'appui de spécialistes, afin d'allier les intérêts de l'entreprise et des collaborateurs sans perturber le fonctionnement organisationnel.

Identifier ses valeurs, ses traits de personnalité et son style de communication, en analysant leurs effets sur les relations de travail, en les ajustant aux besoins des équipes, à la culture de l'entreprise et à ses engagements RSE, afin de construire une posture de leadership et de manager de proximité, donnant du sens à la stratégie de l'entreprise et soutenant la motivation et l'implication des salariés.

Animer le travail collectif et les dynamiques collaboratives au sein de l'entreprise, en mettant en place des actions de communication et d'accompagnement favorisant la coopération, afin de fluidifier l'organisation, de renforcer l'engagement, l'épanouissement et le développement des compétences de chacun, contribuant à la fidélisation des collaborateurs et à l'attractivité de l'entreprise.

Gérer les situations sensibles, complexes ou conflictuelles impliquant les collaborateurs ou les autres parties prenantes de l'entreprise, en identifiant les enjeux et intérêts en présence, en adoptant une posture d'écoute, de dialogue et de médiation, afin de préserver la continuité de l'activité, la qualité du climat social et l'image de l'entreprise.

Piloter la gestion budgétaire de l'entreprise, en déclinant les objectifs stratégiques et commerciaux en budgets prévisionnels par activité, centre de responsabilité ou projet, en organisant le suivi régulier de l'exécution budgétaire et en procédant aux ajustements et arbitrages nécessaires sur l'allocation des ressources financières avec les parties prenantes internes concernées, afin d'assurer la viabilité financière, l'évolution de la rentabilité et du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Analyser les documents comptables et piloter la situation financière de l'entreprise, en exploitant les principaux états financiers, en calculant les indicateurs de base et en utilisant des outils de gestion et de suivi adaptés à une TPE/PME, afin de détecter les écarts significatifs, d'anticiper les tensions de trésorerie et de prendre les décisions correctives nécessaires.

Structurer et améliorer les processus opérationnels de l'entreprise, en cartographiant les activités clés (production, vente, relation client, logistique, approvisionnements, support...), en identifiant les dysfonctionnements, les risques et

les gaspillages (temps, ressources, énergie), en intégrant les enjeux de transition écologique, de qualité de vie au travail et de sécurité, ainsi que les opportunités de digitalisation, afin d'optimiser l'organisation, la fiabilité et l'efficacité opérationnelle d'une TPE/PME.

Décider, planifier et conduire des projets de transformation opérationnelle de l'entreprise (digitalisation de processus, évolution des modes de production, adaptation aux exigences environnementales et réglementaires, réorganisation du travail, etc.), en définissant les objectifs, le périmètre, les livrables, les moyens et le calendrier, en allouant les ressources nécessaires et en coordonnant les acteurs impliqués, afin de répondre aux nouveaux enjeux et de contribuer à l'évolution de l'entreprise et au développement de son activité.

Accompagner le changement auprès des équipes et des parties prenantes de l'entreprise, en analysant les impacts des projets de transformation sur les métiers, l'organisation et les conditions de travail, en mettant en place des actions de communication, de formation, d'écoute et de soutien adaptées aux profils des collaborateurs (y compris les personnes en situation de handicap), afin de favoriser l'appropriation des nouveaux modes de fonctionnement.

Construire les outils de pilotage de l'entreprise et les indicateurs de performance associés, en déclinant la stratégie générale et les objectifs (économiques, commerciaux, sociaux, environnementaux, QVCT, handicap, numérique, image) en critères mesurables, afin de disposer d'une vision fiable et régulière de la performance globale d'une TPE/PME.

Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs et analyser la performance de l'entreprise, en collectant et en exploitant les données issues du système de pilotage, en repérant les écarts significatifs par rapport aux objectifs, en identifiant leurs causes et en proposant des actions correctives ou préventives, afin d'améliorer en continu les résultats et de sécuriser la trajectoire de développement de l'entreprise.

Arbitrer les orientations stratégiques et adapter la trajectoire de l'entreprise, en interprétant les résultats de performance à la lumière du contexte et en évaluant différents scénarios possibles et leurs impacts sur les ressources et les risques, afin de prendre des décisions éclairées de poursuite, d'ajustement ou de réorientation de la stratégie générale et des stratégies opérationnelles.

Blocs de compétences

RNCP42514BC01 — Entreprendre un projet de reprise, de développement ou de transformation d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le contexte interne et externe d'un projet de reprise, de développement ou de transformation d'entreprise, en mobilisant des outils de diagnostic (analyse sectorielle, PESTEL, étude de la concurrence, segmentation de la clientèle, etc.) et des sources d'information fiables, afin de qualifier les forces et les faiblesses du projet, d'en clarifier les enjeux et de formuler une vision et une raison d'être cohérentes.

Cartographier l'écosystème du projet entrepreneurial et les principaux facteurs d'impact associés, en identifiant les parties prenantes clés (clients, fournisseurs, partenaires, financeurs, acteurs territoriaux...) et les principales exigences réglementaires, sociales, environnementales et numériques, afin d'anticiper les leviers de coopération, les risques de dépendance et les obligations à intégrer.

Définir les orientations stratégiques d'un projet de reprise, développement ou transformation d'entreprise, en s'appuyant sur les diagnostics réalisés et sur sa vision et la raison d'être formulée, en précisant les axes de développement privilégiés, notamment en matière de transition écologique et de transformation numérique, afin de concilier objectifs économiques, financiers et extra-financiers à moyen et long terme et de favoriser l'émergence d'un modèle durable.

Déterminer, ou faire évoluer le cas échéant, la forme d'existence juridique et le cadre socio-fiscal de l'entreprise, en comparant les différentes options possibles au regard de ses objectifs et du contexte, afin de sécuriser et d'optimiser les conditions d'exercice et de développement de l'activité.

Construire ou reconstruire le modèle d'affaires de l'entreprise dans une perspective responsable et soutenable, en tenant compte de la stratégie générale, des ressources et compétences disponibles, des objectifs économiques, financiers et extra-financiers, ainsi que des enjeux de transition écologique et de transformation numérique, afin de renforcer la résilience, l'attractivité et la durabilité du projet entrepreneurial.

Définir ou redéfinir les offres de produits ou de services, leurs propositions de valeur, leurs cibles et les flux de revenus associés, en s'appuyant sur l'analyse des conditions de marché, de la concurrence et de l'environnement du projet entrepreneurial, afin de positionner l'entreprise de manière pertinente et différenciante sur ses segments de clientèle.

Elaborer les stratégies opérationnelles et le plan de déploiement d'un projet de reprise, développement ou transformation d'entreprise, en déclinant la stratégie générale et le modèle d'affaires en actions concrètes sur les plans fonctionnels, en définissant le phasage, les ressources nécessaires et les principaux risques, afin d'orienter et de cadrer le lancement ou la continuité de l'activité en cohérence avec la raison d'être de l'entreprise et ses engagements RSE.

Construire le montage financier et partenarial du projet entrepreneurial, en réalisant les prévisions financières (compte de résultat prévisionnel, plan de financement, plan de trésorerie, seuil de rentabilité), en identifiant et sollicitant les financeurs et partenaires pertinents (banques, investisseurs, dispositifs publics...), et en argumentant la viabilité et la soutenabilité du projet, afin de sécuriser les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et sa soutenabilité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Un projet de reprise, de développement ou de transformation d'une entreprise (TPE ou PME), restitué par :

- le diagnostic externe de l'entreprise (marché, concurrence, menaces et opportunités...),
- le diagnostic interne de l'entreprise, incluant la formalisation de sa raison d'être,
- la stratégie générale et le modèle d'affaires renouvelés de l'entreprise,
- le business plan déclinant les orientations stratégiques définies.

RNCP42514BC02 — Choisir, manager et fidéliser les collaborateurs de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les besoins en effectifs et en compétences de l'entreprise, en analysant la stratégie, le modèle d'affaires, l'organisation du travail et les évolutions prévisibles (transition numérique, transition écologique, développement commercial, etc.), en identifiant les postes, missions et profils nécessaires, en intégrant les enjeux de QVCT et de prise en compte des situations de handicap, afin de structurer des équipes internes adaptées aux objectifs de développement et aux contraintes d'une TPE/PME.

Sélectionner les collaborateurs de l'entreprise, en mettant en œuvre des pratiques de recrutement inclusives, conformes au cadre légal (non-discrimination, égalité professionnelle, handicap...) et fondées sur des critères objectifs, afin de disposer des talents nécessaires à l'activité en cohérence avec les objectifs de développement et les engagements RSE de l'entreprise.

Mettre en place des parcours personnalisés d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des collaborateurs, en définissant les étapes et les supports nécessaires, en garantissant l'accessibilité des environnements physiques et numériques et l'autonomie de tous, afin de faciliter leur insertion dans leur nouveau cadre de travail et de renforcer leur engagement durable au sein de l'entreprise.

Organiser le travail et assurer la gestion quotidienne des équipes, en planifiant l'activité, en répartissant les tâches et les responsabilités, en tenant compte des compétences, des contraintes individuelles (santé, handicap, conciliation vie professionnelle et personnelle) et des impératifs de production ou de service, afin de garantir la continuité de l'activité, la qualité du service rendu et des conditions de travail soutenables pour les collaborateurs.

Superviser la mise en œuvre de la gestion sociale et administrative du personnel, en veillant à l'application des règles et obligations légales et conventionnelles (contrats, temps de travail, rémunération, congés, santé et sécurité, obligations liées au handicap), en coordonnant les procédures d'entrée, de suivi et, le cas échéant, de rupture de la relation de travail avec l'appui de spécialistes, afin d'allier les intérêts de l'entreprise et des collaborateurs sans perturber le fonctionnement organisationnel.

Identifier ses valeurs, ses traits de personnalité et son style de communication, en analysant leurs effets sur les relations de travail, en les ajustant aux besoins des équipes, à la culture de l'entreprise et à ses engagements RSE, afin de construire une posture de leadership et de manager de proximité, donnant du sens à la stratégie de l'entreprise et soutenant la motivation et l'implication des salariés.

Animer le travail collectif et les dynamiques collaboratives au sein de l'entreprise, en mettant en place des actions de communication et d'accompagnement favorisant la coopération, afin de fluidifier l'organisation, de renforcer l'engagement, l'épanouissement et le développement des compétences de chacun, contribuant à la fidélisation des collaborateurs et à l'attractivité de l'entreprise.

Gérer les situations sensibles, complexes ou conflictuelles impliquant les collaborateurs ou les autres parties prenantes de l'entreprise, en identifiant les enjeux et intérêts en présence, en adoptant une posture d'écoute, de dialogue et de médiation, afin de préserver la continuité de l'activité, la qualité du climat social et l'image de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le plan de management des collaborateurs d'une entreprise (TPE ou PME), restitué par :

- la présentation des modalités de management intégrant un regard réflexif sur ses pratiques personnelles,
- les techniques d'animation d'équipe mises ou à mettre en œuvre,
- les modalités de gestion de situations conflictuelles mises ou à mettre en œuvre.

RNCP42514BC03 — Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la gestion budgétaire de l'entreprise, en déclinant les objectifs stratégiques et commerciaux en budgets prévisionnels par activité, centre de responsabilité ou projet, en organisant le suivi régulier de l'exécution budgétaire et en procédant aux ajustements et arbitrages nécessaires sur l'allocation des ressources financières avec les parties prenantes internes concernées, afin d'assurer la viabilité financière, l'évolution de la rentabilité et du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Analyser les documents comptables et piloter la situation financière de l'entreprise, en exploitant les principaux états financiers, en calculant les indicateurs de base et en utilisant des outils de gestion et de suivi adaptés à une TPE/PME, afin de détecter les écarts significatifs, d'anticiper les tensions de trésorerie et de prendre les décisions correctives nécessaires.

Structurer et améliorer les processus opérationnels de l'entreprise, en cartographiant les activités clés (production, vente, relation client, logistique, approvisionnements, support...), en identifiant les dysfonctionnements, les risques et les gaspillages (temps, ressources, énergie), en intégrant les enjeux de transition écologique, de qualité de vie au travail et de sécurité, ainsi que les opportunités de digitalisation, afin d'optimiser l'organisation, la fiabilité et l'efficacité opérationnelle d'une TPE/PME.

Décider, planifier et conduire des projets de transformation opérationnelle de l'entreprise (digitalisation de processus, évolution des modes de production, adaptation aux exigences environnementales et réglementaires, réorganisation du travail, etc.), en définissant les objectifs, le périmètre, les livrables, les moyens et le calendrier, en allouant les ressources nécessaires et en coordonnant les acteurs impliqués, afin de répondre aux nouveaux enjeux et de contribuer à l'évolution de l'entreprise et au développement de son activité.

Accompagner le changement auprès des équipes et des parties prenantes de l'entreprise, en analysant les impacts des projets de transformation sur les métiers, l'organisation et les conditions de travail, en mettant en place des actions de communication, de formation, d'écoute et de soutien adaptées aux profils des collaborateurs (y compris les personnes en situation de handicap), afin de favoriser l'appropriation des nouveaux modes de fonctionnement.

Construire les outils de pilotage de l'entreprise et les indicateurs de performance associés, en déclinant la stratégie générale et les objectifs (économiques, commerciaux, sociaux, environnementaux, QVCT, handicap, numérique, image) en critères mesurables, afin de disposer d'une vision fiable et régulière de la performance globale d'une TPE/PME.

Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs et analyser la performance de l'entreprise, en collectant et en exploitant les données issues du système de pilotage, en repérant les écarts significatifs par rapport aux objectifs, en identifiant leurs causes et en proposant des actions correctives ou préventives, afin d'améliorer en continu les résultats et de sécuriser la trajectoire de développement de l'entreprise.

Arbitrer les orientations stratégiques et adapter la trajectoire de l'entreprise, en interprétant les résultats de performance à la lumière du contexte et en évaluant différents scénarios possibles et leurs impacts sur les ressources et les risques, afin de prendre des décisions éclairées de poursuite, d'ajustement ou de réorientation de la stratégie générale et des stratégies opérationnelles.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La mesure de la performance d'une entreprise (TPE ou PME), restituée par :

- les outils et indicateurs de performance mobilisés,
- l'interprétation des indicateurs de performance,
- les actions correctives requises au regard des objectifs non atteints.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant d'entreprise privée

Directeur de centre de profit

Marché du travail

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

Projets de recrutement (BMO 2026)	308
Jugés difficiles à recruter	33 %
Emplois saisonniers	0 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la formation préparant à la certification Chef d'entreprise – Développeur de TPE/PME est ouvert à toute personne justifiant d'un niveau de formation ou d'expérience professionnelle attestant d'une capacité à suivre un parcours de niveau 6.

Sont éligibles :

- les titulaires d'une certification professionnelle de niveau 5 ou supérieur, dans tout domaine ;
- les personnes ne justifiant pas du niveau requis mais pouvant faire valoir une expérience professionnelle significative en lien avec la direction, la gestion ou le développement d'une entreprise ou d'une unité opérationnelle (notamment via la procédure de validation des acquis professionnels organisée par l'organisme de formation).

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

Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels qualifiés du secteur d'activité, représentatifs du métier cible.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels qualifiés du secteur d'activité, représentatifs du métier cible

Base légale

Date de décision	26/06/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/06/2031
Date de dernière délivrance possible	26/06/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	34	0	93 %	—
2024	43	3	96 %	—
2023	68	1	100 %	94 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37663

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Chef d'entreprise, développeur de PME | CCI - Chambre de commerce et d'industrie

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42514/>

Où se former

Formations référencées	10
Organismes	5
Régions couvertes	5
Prix indicatif	1 500 € – 12 820 €
Durée	128 – 342 h

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	20 883 €
Coût moyen par dossier	3 481 €
Durée moyenne	105 h
Période	09/2026
France compétences	84 %
Entreprise	13 %
Reste à charge titulaire	3 %

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