

## Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 14522**

### Intitulé

Dirigeant d'entreprise

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION	QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION
EMLYON Business School	Président de la CCI de Lyon, Directeur général

### Niveau et/ou domaine d'activité

**I (Nomenclature de 1969)**

**7 (Nomenclature Europe)**

**Convention(s) :**

**Code(s) NSF :**

310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion

**Formacode(s) :**

### Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le titulaire de la certification assure un rôle de direction d'une activité de l'entreprise : directeur financier, DRH, directeur commercial, directeur industriel, directeur marketing, directeur supply chain ou encore directeur de BU ou de filiales. Certains titulaires de la certification peuvent encore exercer les positions de directeur général ou de président.

Le titulaire exerce en toute autonomie et responsabilité les 6 blocs d'activités suivants :

1. Contribuer à la formulation de la stratégie de l'entreprise, d'une business "unit" ou d'une filiale,
2. Prendre des décisions qui engagent l'entreprise tant à un horizon à court terme, que moyen ou long terme,
3. Analyser les problématiques en intégrant l'ensemble des dimensions les composant : financière, humaine, marketing, process afin d'optimiser la prise de décision et la mise en oeuvre des plans d'actions appropriées,
4. Mobiliser les équipes autour du projet de l'entreprise, de l'unité et contribuer au développement des talents,
5. Appréhender les complexités tant internes à l'organisation que liées à l'environnement et savoir intégrer de façon efficiente avec les différentes parties prenantes,
6. Interagir avec réactivité et agilité dans des environnements internationaux, porteurs de systèmes culturels, de systèmes de valeurs et de modèles économiques différents.

Le titulaire de la certification est capable de :

- Utiliser les principaux outils du diagnostic stratégique pour conduire un diagnostic pertinent sur la position stratégique d'une entreprise dans la dynamique d'une industrie
- Anticiper l'évolution des marchés. Appréhender les tendances de façon à les utiliser à l'avantage de son organisation, de sa business unit.
- Construire une perspective globale et une vision systémique des choses afin de proposer des recommandations
- Transformer une information, une situation même perçue comme banale en occasion d'affaires. Repérer le bon moment pour mettre en oeuvre les plans d'action associés afin d'optimiser le retour sur investissement pour l'entreprise.
- Chiffrer les scénarii stratégiques proposés et apprécier la faisabilité financière des stratégies et les conditions financières requises pour la mise en oeuvre
- Prendre des décisions dans un environnement incertain en ne disposant que d'une information partielle.
- Présenter des projets d'investissement et en déterminer la rentabilité prévisionnelle
- Mesurer l'impact prévisionnel sur la création de valeur de décisions court terme et long terme
- Concevoir des systèmes de pilotage de la performance alignés sur la stratégie de l'entreprise
- Mobiliser les ressources requises pour la mise en oeuvre d'un projet
- Mettre en cohérence les différents systèmes et processus avec la stratégie de l'entreprise.
- Fédérer et motiver les ressources humaines autour des projets de l'entreprise, de la Business Unit
- Définir les compétences clés à développer pour la mise en oeuvre de la stratégie au sein d'une entreprise
- Définir une politique sociale et d'agir sur les différents leviers du mix social afin d'améliorer la performance sociale de l'organisation et la performance des collaborateurs et équipes
- Dégager à des fins d'amélioration de la création de valeur, optimiser une conception intégrée des chaînes de valeur fournisseur-entreprise-client
- Comprendre les jeux d'acteur des différentes parties prenantes dans une situation business donnée et adapter les modes d'interaction de façon à favoriser l'atteinte des objectifs
- Adapter les modèles, outils, méthodologies maîtrisées à des contextes de développement reposant sur des systèmes économiques et des systèmes de valeurs différents

### Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Les emplois exercés par les titulaires de la certification se situent dans tout type d'entreprise, quel que soit le secteur d'activité et quelle que soit la taille de l'organisation.

Les emplois occupés peuvent être :

- Directeurs de filiale, d'unités, de services
- Directeurs général adjoint
- Dirigeants d'entreprise privée
- Directeurs régionaux, nationaux
- Directeurs administratifs et financiers, commerciaux, ...

· Dirigeants de PME...

**Codes des fiches ROME les plus proches :**

M1402 : Conseil en organisation et management d'entreprise

M1301 : Direction de grande entreprise ou d'établissement public

M1302 : Direction de petite ou moyenne entreprise

M1205 : Direction administrative et financière

M1707 : Stratégie commerciale

**Modalités d'accès à cette certification**

**Descriptif des composantes de la certification :**

La certification s'articule autour des composantes majeures suivantes :

1. Contribuer à la formulation de la stratégie de l'entreprise, d'une « business unit » ou d'une filiale,
2. Prendre des décisions qui engagent l'entreprise tant dans un horizon court terme, que moyen / long terme,
3. Analyser les problématiques en intégrant l'ensemble des dimensions la composant : financière, humaine, marketing, process afin d'optimiser la prise de décision et la mise en oeuvre des plans d'action appropriés,
4. Mobiliser les équipes autour du projet de l'entreprise, de l'unité et contribuer au développement des talents,
5. Appréhender les complexités tant interne à l'organisation que liées à l'environnement et savoir interagir de façon efficiente avec les différentes parties prenantes,
6. Interagir avec réactivité et agilité dans des environnements internationaux, porteurs de systèmes culturels, systèmes de valeurs et modèles économiques différents.

La validation de la certification professionnelle « Dirigeant d'entreprise » requiert la validation des six blocs décrits ci-dessous ainsi que d'un mémoire démontrant la capacité du participant, d'une part, à construire une vision globale des enjeux de l'entreprise, d'autre part à structurer une problématique complexe et déployer les modèles, méthodologies et outils permettant de la traiter.

Chaque bloc donne lieu à évaluation et validation et partant conduit à l'octroi d'un certificat.

Cette validation par bloc de compétences est la garantie d'une plus grande flexibilité, ce sur plusieurs points :

- Possibilité pour un participant d'accéder à la certification professionnelle selon différentes modalités :
  - o Engagement dans le programme support à la certification professionnelle, par la formation continue
  - o Engagement dans un processus de VAE
- Possibilité de répondre à la validation de chaque bloc de compétences par des parcours de développement pouvant être différents, tout en répondant au référentiel de compétences associé au bloc.

**Bloc de compétence :**

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 14522 - Contribuer à la formulation de la stratégie de l'entreprise, d'une unité organisationnelle ou d'une filiale	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>☐ Elaborer un diagnostic stratégique de son activité portant tant sur une analyse de l'environnement que sur l'analyse des ressources</li><li>☐ Formuler une stratégie par focalisation quant à l'allocation des ressources</li><li>☐ Construire des plans d'actions portant sur la mise en œuvre de la stratégie</li><li>☐ Chiffrer ces plans d'action pour en apprécier la contribution en termes de création de valeur financière.</li></ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Présentation du diagnostic stratégique de son activité ou sur la base d'une étude de cas</li><li>- Formulation d'orientations stratégiques pour son activité ou sur la base d'une étude de cas</li><li>- Formalisation de plans d'action avec chiffrage sur un périmètre correspondant à la sphère de responsabilité du participant (entreprise, filiale, ou unité organisationnelle) sur laquelle il dispose de tout ou partie des leviers stratégiques.</li></ul>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 14522 - Prendre des décisions qui engagent l'entreprise tant dans un horizon court terme que moyen/long terme</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Prendre des décisions impliquant le positionnement stratégique ainsi que des décisions d'allocation de ressources en ne disposant que d'informations partielles</li> <li><input type="checkbox"/> Mesurer l'impact sur la création de valeur financière des décisions</li> <li><input type="checkbox"/> Mettre en place les systèmes de pilotage de son périmètre de responsabilité en alignement sur les orientations stratégiques définies et à des fins d'optimisation de la création de valeur</li> <li><input type="checkbox"/> Aligner la structure organisationnelle sur la stratégie.</li> </ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sur la base de décisions de différentes natures (stratégique vs opérationnelle ; court terme vs long terme) explicitation des éléments influant la décision, mesure de l'impact en termes de création de valeur</li> <li>- Etudes de cas de choix d'investissement et démonstration de l'impact de ces choix sur la création de valeur financière</li> <li>- Analyse critique des systèmes de mesure de performance et formulation de recommandations quant à l'évolution de ces systèmes pour alignement sur la stratégie.</li> </ul>
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 14522 - Analyser les problématiques de façon systémique afin d'optimiser la prise de décisions et la mise en œuvre des plans d'actions appropriés</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Assurer une coordination efficace dans la mobilisation des ressources</li> <li><input type="checkbox"/> Piloter les processus en alignement sur la stratégie (chaîne logistique, systèmes d'information...)</li> <li><input type="checkbox"/> Construire une stratégie d'offre adaptée aux marchés ciblés</li> <li><input type="checkbox"/> Contribuer à l'amélioration de l'expérience client</li> <li><input type="checkbox"/> Contribuer aux processus d'innovation.</li> </ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse d'études de cas ou de situations mettant en évidence de façon spécifique chacune des dimensions de l'entreprise</li> <li>- Etude de cas marketing dans différents contextes (services, business to business, innovation, offre de solutions...)</li> <li>- Etude de cas présentant un diagnostic des processus (systèmes d'information et chaîne logistique) avec recommandations pour améliorations</li> <li>- Analyse de business plan et de leur pertinence, recommandations proposées pour améliorer la définition du modèle économique.</li> </ul>
<p>Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 14522 - Mobiliser les équipes autour du projet de l'entreprise, de l'unité et contribuer au développement des talents</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Communiquer et faire adhérer les équipes à une vision stratégique</li> <li><input type="checkbox"/> Fédérer et motiver les ressources humaines autour des projets de l'entreprise, de la Business Unit</li> <li><input type="checkbox"/> Définir les compétences clés à développer pour la mise en œuvre de la stratégie</li> <li><input type="checkbox"/> Définir un plan de développement des compétences</li> <li><input type="checkbox"/> Définir une politique sociale et agir sur les différents leviers du mix social afin d'améliorer la performance sociale de l'organisation et la performance des collaborateurs et équipes.</li> </ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto-diagnostic de sa position de leader et de ses capacités de mobilisation des équipes</li> <li>- Audit de politique Ressources Humaines et appréciation de l'alignement de la politique Ressources Humaines sur la stratégie de l'entreprise</li> <li>- Utilisation de la vision mix social pour analyser un incident critique et formuler des recommandations appropriées.</li> </ul>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 14522 - Maîtriser les complexités tant internes à l'organisation que liées à l'environnement et interagir de façon efficiente avec les différentes parties prenantes</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Recueillir des informations auprès de différentes sources crédibles</li> <li><input type="checkbox"/> Analyser ces informations sous divers angles pour améliorer la compréhension des situations</li> <li><input type="checkbox"/> Dégager une perspective globale des choses avant de proposer des recommandations</li> <li><input type="checkbox"/> Mettre en place des alliances stratégiques ad hoc, tant au sein de l'organisation qu'en dehors, dans l'optique de favoriser la réussite des projets</li> <li><input type="checkbox"/> A des fins d'amélioration de la création de valeur, optimiser une conception intégrée des chaînes de valeur fournisseur-entreprise-client</li> <li><input type="checkbox"/> Adapter les modes d'interaction en prenant en compte les intérêts et enjeux des différentes parties prenantes, ce pour favoriser la performance</li> <li><input type="checkbox"/> Concevoir les pitches ad hoc pour vendre idées et ou projets aux différentes parties prenantes.</li> </ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mission stratégique réalisée dans le cadre de l'entreprise d'appartenance ou d'une entreprise tierce - Mission tutorée par un expert de la certification et un représentant de l'entreprise</li> <li>- Travail sur études de cas de marketing et stratégie mettant en évidence les interactions entre fournisseurs/entreprises et clients et l'importance d'adopter une vision intégrée des chaînes de valeur. Etude de cas mettant en évidence la dimension opérationnelle de l'entreprise étendue</li> <li>- Travail sur étude de cas mobilisant des analyses issues de la sociologie des organisations et permettant de cartographier les parties prenantes et leurs rôles et influences dans la mise en œuvre de changements induits par la stratégie</li> <li>- Analyse d'une situation de l'entreprise d'appartenance et des processus décisionnels associés en intégrant les différentes parties prenantes.</li> </ul>
<p>Bloc de compétence n°6 de la fiche n° 14522 - Interagir avec réactivité et agilité dans des environnements internationaux, porteurs de systèmes culturels, systèmes de valeurs et modèles économiques différents</p>	<p><b>Descriptif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Adapter les modèles, outils et méthodologies à des systèmes économiques et systèmes de valeurs différents</li> <li><input type="checkbox"/> Intervenir de façon rapide et agile dans des environnements multiculturels.</li> </ul> <p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse d'études de cas portant tant sur le design que sur la mise en œuvre de stratégies d'internationalisation</li> <li>- Analyse d'une situation internationale vécue par l'entreprise d'appartenance avec utilisation des outils et modèles associés afin d'aborder la prise de décision et sa mise en œuvre de façon pertinente et efficiente en tenant compte des regards et perspectives différentes.</li> </ul>

Validité des composantes acquises : 5 an(s)

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	QUINON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	
En contrat d'apprentissage	X	

Après un parcours de formation continue	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur de la certification</li> <li>- 4 / 6 représentants de l'autorité délivrant la certification et impliqués dans l'ingénierie de celle-ci</li> <li>- 2 candidats à la certification</li> <li>- 1 représentant des titulaires de la certification</li> <li>- 1 représentant extérieur du monde de l'enseignement et de la recherche</li> <li>- 1 représentant extérieur employeur</li> <li>- 1 représentant extérieur employé</li> </ul>
En contrat de professionnalisation	X	
Par candidature individuelle	X	
Par expérience dispositif VAE prévu en 2007	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le directeur du programme, responsable de la certification</li> <li>- Le directeur académique ou son représentant</li> <li>- Deux représentants parmi les membres de la faculté intervenant de façon significative dans le programme support à la certification</li> <li>- Deux représentants du monde professionnel</li> </ul>

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

LIENS AVEC D'AUTRES CERTIFICATIONS	ACCORDS EUROPÉENS OU INTERNATIONAUX
	Double Diplôme avec Cranfield School of Management (UK)

#### Base légale

##### Référence du décret général :

##### Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté 23 février 2007 publié au Journal Officiel du 3 mars 2007 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles sous l'intitulé « Dirigeant d'entreprise ».

##### Référence du décret et/ou arrêté VAE :

##### Références autres :

Arrêté du 26 novembre 2015 publié au Journal Officiel du 3 décembre 2015 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau I, sous l'intitulé "Dirigeant d'entreprise" avec effet au 14 avril 2015, jusqu'au 3 décembre 2020.

Arrêté du 5 avril 2012 publié au Journal Officiel du 14 avril 2012 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour trois ans, au niveau I, code NSF 310p et 313, sous l'intitulé "Dirigeant d'entreprise" avec effet au 03 mars 2012 jusqu'au 14 avril 2015.

Décret n° 2004-171 du 19 février 2004 modifiant le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 relatif au répertoire national des certifications professionnelles (publié au Journal Officiel du 22 février 2004). La validité du titre est prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

Arrêté du 9 décembre 2002 publié au Journal Officiel du 18 décembre 2002 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique. Observations : L'homologation prend effet à compter du 1er janvier 1992 et jusqu'au 31 décembre 2003

Arrêté du 3 février 1999 publié au Journal Officiel du 12 février 1999 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique sous l'intitulé 'Management d'entreprises.'

Arrêté du 28 septembre 1995 publié au Journal Officiel du 18 octobre 1995 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique sous l'intitulé 'Certificat d'études supérieures de management d'entreprises'.

Arrêté du 18 février 1977 publié au Journal Officiel d'août 1978 portant homologation de titres et diplômes de l'enseignement technologique sous l'intitulé « Certificat d'études supérieures de management »

#### Pour plus d'informations

##### Statistiques :

##### Autres sources d'information :

<http://www.em-lyon.com>

**Lieu(x) de certification :**

EMLYON Business School : Auvergne Rhône-Alpes - Rhône ( 69) [Ecully ]

EMLYON Business School

23, avenue Guy de Collongue

69134 Ecully Cedex

**Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :**

Lyon / Ecully

**Historique de la certification :**

Dirigeant d'entreprise - Niveau 1 (mars 2007)

Management d'entreprise - Niveau I (décembre 2002 et février 1999)

Certificat d'études supérieures de management d'entreprises (octobre 1995)

Certificat d'études supérieures de management (1977)

**Certification précédente :** Dirigeant d'entreprise