



isme



Métiers
du **Management**

stjo
lycée
campus
st-jo.com

MASTÈRE MANAGER DU DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISE ET COMMERCIAL

BAC+5 en alternance

Titre délivré par ISME (niveau 7)

Code RNCP 39354 / Date d'enregistrement 27/03/2024
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39354/>

Métiers visés

Le secteur d'activité visé par la certification de "Manager de Développement d'Entreprise et Commercial" englobe un large éventail d'industries et de domaines, notamment le commerce de détail, les services professionnels, l'industrie manufacturière, les technologies de l'information, le tourisme, la santé, l'éducation, entre autres.

Grâce à son caractère transversal, la certification de **Manager de Développement d'Entreprise et Commercial** ouvre l'accès à une grande diversité de métiers et de secteurs d'activité. Les compétences développées permettent d'évoluer dans des environnements variés tels que le commerce, les services aux entreprises, l'industrie manufacturière, les technologies de l'information, le tourisme, la santé, l'éducation ou encore le digital.

Cette certification forme des professionnels capables de piloter le développement commercial, de manager des équipes, de gérer des portefeuilles clients stratégiques et de contribuer à la performance globale de l'entreprise.

À l'issue de la certification, les titulaires peuvent accéder à des fonctions opérationnelles et managériales variées, parmi lesquelles :

Manager du développement commercial

Responsable / Directeur de magasin

Chef de secteur / Chef de produit

Manager commercial

Responsable grands comptes

Sales Account Manager

Business Manager

Business Developer

Ingénieur commercial / Ingénieur des ventes

Manager du service après-vente (SAV)

Supply Chain Manager

Ingénieur d'application commercial

Responsable ou Adjoint de direction

Responsable e-commerce

Avec l'expérience, cette certification constitue également un véritable tremplin vers des fonctions de pilotage stratégique et de direction, permettant d'évoluer vers des postes tels que :

Dirigeant d'un centre de profit (TPE / PME)

Directeur d'agence

Directeur fonctionnel

Manager de zone

Directeur des ventes

Vous accompagner dans votre choix... ?

M. Kévin BAUDE

alternance.tertiaire@st-jo.com

Déclaration d'activité : 31620136562

Conception L.MALFOY 19/06/2026 V.1



Pour déposer sa candidature : www.st-jo.com
(rubrique CAMPUS) ou QR CODE ci-contre

Plus d'informations, contacter :

M. Aurélien LEFRANC

Attaché de Direction – Admission

03 21 99 06 99 – inscriptions@st-jo.com

Objectifs visés

A l'issue de la formation l'apprenant sera en capacité de :

- Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise
- Piloter un centre de profit
- Concevoir la stratégie de développement commercial
- Superviser la mise en œuvre de la performance commerciale
- Manager une équipe

Compétences visées

Le Manager du Développement d'Entreprise et Commercial supervise et de pilote les activités commerciales et de développement d'une entreprise. Ce rôle stratégique implique la gestion et l'optimisation des opérations commerciales, financières et humaines dans le but de favoriser la croissance et la pérennité de l'entreprise. Il travaille en étroite collaboration avec la direction générale pour définir la stratégie de développement de l'entreprise. Il est responsable de la mise en œuvre de cette stratégie, en élaborant des plans d'action commerciale innovants et alignés sur les objectifs organisationnels. Son rôle englobe également la supervision des équipes commerciales et opérationnelles, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, ainsi que la conduite du changement et l'amélioration continue des processus.

Analyser les opportunités et les menaces potentielles en repérant et interprétant les tendances de l'environnement pour guider la prise de décision stratégique

Diagnostiquer les forces et faiblesses de l'organisation par des outils d'analyse stratégique pour déterminer les leviers d'action stratégiques

Synthétiser les informations recueillies pour nourrir la réflexion collective quant à la stratégie de développement à élaborer

Déterminer la vision et le projet stratégique de l'entreprise en collaboration avec les parties prenantes en tenant compte des enjeux

scientifiques, sociétaux et éthiques dans une logique RSE, pour garantir la pérennité et le développement

Définir et prioriser les objectifs stratégiques alignés avec la stratégie générale de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse de la valeur pour

maximiser l'impact stratégique

Communiquer les objectifs stratégiques de manière claire et convaincante à tous les niveaux de l'organisation pour garantir leur

compréhension et l'adhésion des équipes

Elaborer des plans stratégiques détaillés en identifiant les ressources et les étapes clés pour atteindre les objectifs stratégiques fixés

Accompagner les directions opérationnelles dans la déclinaison des objectifs stratégiques sur leur périmètre en responsabilité pour assurer

l'alignement et la cohérence de leurs plans d'action

Construire un dispositif d'évaluation de la performance des plans stratégiques définis en utilisant des indicateurs clés de performance pour

identifier les ajustements nécessaires et améliorer la pertinence des plans

Gérer les ressources financières en réalisant des prévisions budgétaires et des analyses de rentabilité afin de garantir une saine gestion

financière et d'atteindre les objectifs économiques

Assurer la conformité juridique des activités en réalisant une veille réglementaire et en garantissant l'application de procédures conformes aux

normes légales en vigueur, afin de limiter les risques liés aux activités du centre de profit

Piloter la gestion des ressources humaines, en matière de recrutement, de rémunération, de formation et d'organisation du travail, en mettant

en place des politiques adaptées aux enjeux et au contexte des activités du centre de profit

Garantir la gestion des services généraux (achats, gestion des bâtiments, gestion des matériels) réalisés en interne ou externalisés, pour

assurer le bon fonctionnement du centre de profit

Diriger les opérations d'ajustement/ transformation dans une logique RSE et d'amélioration continue de la qualité, pour assurer la pérennité et

l'agilité de l'organisation

Elaborer une stratégie de veille à l'aide de technologies intelligentes (IA, Big Data, CRM...) pour saisir les opportunités d'innovation remarquables

et profitables

Identifier les segments de marché les plus lucratifs en analysant les comportements et les attentes des clients pour allouer efficacement les

efforts de marketing et de vente

Diagnostiquer les avantages concurrentiels et les lacunes à combler de l'entreprise en évaluant comparativement la concurrence pour définir

les axes de la stratégie de développement commerciale

Elaborer la stratégie commerciale en alignement avec les orientations définies par la direction générale, en vue de garantir la pérennité et le

développement des activités commerciales

Assurer la traduction de la stratégie commerciale à un niveau intermédiaire en supervisant l'élaboration des Plan d'Action Commercial (PAC)

établis par les responsables de périmètre, secteur ou produit, en vue de garantir leur cohérence avec la stratégie commerciale

Sécuriser la stratégie commerciale en identifiant, analysant et évaluant les aléas internes et externes, dans le but de réajuster les objectifs

commerciaux et les moyens déployés

Inventorier les moyens et ressources disponibles (humains, techniques, budgétaires, matériels...) nécessaires, en interne et en externe, à la

mise en œuvre de la stratégie commerciale

Négocier avec la direction générale l'attribution des moyens et ressources complémentaires pour permettre la mise en œuvre de la stratégie

commerciale

Gérer efficacement et équitablement l'utilisation des moyens et des ressources disponibles en accord avec les objectifs fixés, afin de garantir le

respect du budget défini

Développer une politique commerciale innovante, alignée sur les objectifs de la stratégie commerciale, en collaboration avec les directions

internes, et en privilégiant la création d'alliances stratégiques dans le but de créer des opportunités nouvelles

Concevoir et déployer une stratégie de satisfaction client omnicanal centrée sur l'excellence du service, la personnalisation des offres et la

réactivité aux besoins des clients afin de favoriser la fidélisation de la clientèle

Elaborer des stratégies et des initiatives visant à intégrer la RSE dans les pratiques commerciales, en collaboration avec les différentes parties

prenantes de l'entreprise, pour renforcer la contribution positive de l'entreprise à la société et à l'environnement

Evaluer la performance des équipes commerciales en analysant les indicateurs de performance (KPI) issus des process mis en place, pour

mesurer l'atteinte des objectifs commerciaux fixés et repérer les leviers de développement

Piloter le dispositif d'amélioration de la performance commerciale en développant des plans d'action intégrant des pratiques responsables afin

de renforcer la qualité et la performance du processus commercial

Planifier les activités en établissant une feuille de route de chacun afin de répartir la charge de travail de manière équitable

Elaborer des procédures opérationnelles, en modélisant et optimisant les pratiques existantes des acteurs concernés, en vue de consolider l'organisation du travail et la rendre plus efficiente
Mesurer les performances individuelles et collectives via des tableaux de bord et des remontés d'information pour évaluer les écarts et décider des ajustements
Développer la cohésion et l'esprit d'équipe, en valorisant le sens des actions menées, la complémentarité entre les acteurs et la plus-value apportée par chacun, en vue d'instaurer un environnement de travail inclusif et collaboratif, où chacun se sent motivé et engagé
Assurer la conduite du changement en déployant des méthodes et outils adaptés, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation et l'adhésion de l'équipe
Définir des objectifs individuels et collectifs mobilisateurs en tenant compte des compétences et aspirations de chaque membre et des objectifs de l'unité dirigée, afin de fixer un cap clair pour son équipe
Identifier les besoins en compétences de chaque membre de l'équipe en fonction des exigences du poste au travers de l'entretien annuel pour répondre aux besoins du service
Soutenir les collaborateurs dans la réalisation de leur mission en mettant à disposition son expertise, par la formation-action ou le tutorat, afin de renforcer les compétences de son équipe
Organiser la capitalisation des bonnes pratiques en exploitant l'intelligence collective à travers l'analyse de situation, afin d'inscrire le fonctionnement de l'équipe dans une visée d'amélioration continue et de co-développement

Activées visées

Analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise
Définition de la stratégie générale de développement de l'entreprise
Planification et évaluation de la stratégie générale de développement de l'entreprise
Pilotage des activités opérationnelles d'un centre de profit
Optimisation de l'organisation d'un centre de profit
Analyse du marché et des perspectives d'évolution commerciale
Elaboration de la stratégie commerciale de l'entreprise
Allocation des ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie commerciale
Déploiement des politiques de développement commercial et de satisfaction client
Management d'un système d'amélioration de la performance commerciale
Organisation et supervision des activités de l'équipe managée
Mobilisation de l'équipe managée
Développement des compétences des membres de l'équipe managée

Prérequis

Titulaire d'un Bac+3 (équivalent 180 crédits ECTS) obtenu quel que soit le domaine. Ou faisant état d'un parcours de niveau Bac+2 validé et de 3 années d'expérience professionnelle post BAC+2 dans le secteur tertiaire (sous conditions)
L'accès direct à la 2ème année est ouverte sous conditions.

Public visé

- Pour le contrat d'apprentissage : Personne âgée de 16 à 29 ans révolus.
Sans restriction d'âge dans le cas où le candidat est officiellement reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau, ou s'il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention du diplôme.
- Pour le contrat de professionnalisation : Personne âgée de plus de 30 ans comme salarié en reconversion, demandeur d'emploi...
- Pour le contrat stage : Personne titulaire des prérequis.
- Le centre est habilité à la préparation à la VAE du dispositif.

Modalités et délais d'accès pour l'entrée en formation

- Dossier d'inscription complet / Entretien de positionnement
 - Validation de la candidature sous un délai de 60 jours
 - Tests d'entrée validés
 - Pour le contrat d'apprentissage : L'admission définitive sera soumise à la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise.
- Article L.6222-12 du code du travail : « La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat ».
- Pour le contrat de professionnalisation : L'admission définitive sera soumise à la signature d'un contrat de professionnalisation avec une entreprise.
 - Pour le contrat stage: L'admission définitive sera soumise à la signature d'une convention de stage avec une entreprise.

Modalité d'évaluation en cours de formation

Contrôle en cours de formation (épreuves écrites et orales) et partiels en fin de semestres, avec remise de bulletins de notes et appréciation de l'équipe pédagogique.

Validation

Pour être présenté au jury d'obtention de la certification, le candidat doit justifier d'une assiduité minimale de **85 % du temps de formation planifié** par le centre de préparation (modules pédagogiques, travaux de groupe, accompagnement, etc.) et avoir réalisé une **période en entreprise d'au moins 80 jours effectifs par an** (stage ou alternance salariée) au sein d'une même structure. La certification peut faire l'objet d'une **validation partielle par bloc de compétences**, chaque bloc étant acquis lorsque le candidat obtient une **note supérieure ou égale à 10/20**, selon les modalités d'évaluation propres à chaque bloc (évaluation unique, moyenne des évaluations ou moyenne pondérée). La **validation totale de la certification** est obtenue lorsque le candidat valide l'ensemble des **5 blocs de compétences**, avec une note minimale de **10/20 à chacun d'eux**.

Nombres de participants

Minimum : 15
Maximum : 50

Dates prévisionnelles

M1 : Début : 09/2026
Fin : 07/2027

M2 : Début : 09/2027
Fin : 07/2028

Durée

812 H de formation sur 2 ans

Lieu de la formation

26-30 route de Calais
62280 SAINT MARTIN BOULOGNE

Tarif

Confère fiche annexe

Moyens et méthodes pédagogiques

- Travail en groupe / TD / Etude de cas
- Centre de ressources
- Accès à la plateforme de ressources numériques
- Méthodes pédagogiques déductives et inductives

Accessibilité

Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite

Adaptation pédagogique

- Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Avant entrée en formation et signature de contrat (moyens de compensation à étudier avec le responsable pédagogique et le référent handicap du centre en référence aux règles de certification).
- Besoins éducatifs particuliers : Les besoins éducatifs particuliers concernent des apprenants en situation de handicap, malades, à haut potentiel, nouvellement arrivés en France... La pédagogie de l'établissement s'adapte à la diversité des personnes accueillies afin d'individualiser leur parcours de formation. Les apprenants à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques regroupent une grande variété de personnes qui ont, de manière significative, plus de mal à apprendre que la majorité des apprenants du même âge quand ils sont dans une situation particulière ou qu'ils souffrent d'un handicap qui les empêche ou les gêne dans leurs apprentissages.

Suite de parcours et/ou insertion professionnelle

Insertion professionnelle: insertion à l'emploi dans les métiers visés (item 1 de la fiche).



Site ECORIS : www.ecoris.com/certificateur/

Lycée + Campus privés Saint Joseph
26 - 30 route de Calais
62280 St-Martin-Boulogne
Tél. 03 21 99 06 99 - contact@st-jo.com



Métiers du Management

FICHE ANNEXE

Mastère Manager du Développement d'Entreprise et Commercial

BAC+5 en alternance

Suivant Référentiel 2026-2028

Programme 1^{ère} Année

BLOC 1 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	
1. Analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise	
Business intelligence	C.1 Analyser les opportunités et les menaces potentielles en repérant et interprétant les tendances de l'environnement pour guider la prise de décision stratégique.
Veille informative et concurrentielle	
Environnement international de l'entreprise	
Diagnostic stratégique	C.2 Diagnostiquer les forces et faiblesses de l'organisation par des outils d'analyse stratégique pour déterminer les leviers d'action stratégiques.
Animation de réunion	C.3 Synthétiser les informations recueillies pour nourrir la réflexion collective quant à la stratégie de développement à élaborer.
Brainstorming	
2. Définition de la stratégie générale de développement de l'entreprise	
Gouvernance et stratégie générale d'entreprise	C.4 Déterminer la vision et le projet stratégique de l'entreprise en collaboration avec les parties prenantes en tenant compte des enjeux scientifiques, sociétaux et éthiques dans une logique RSE, pour garantir la pérennité et le développement.
Culture d'entreprise	
Management du développement durable	
Initiation à la RSE	
Analyse de la valeur	C.5 Définir et prioriser les objectifs stratégiques alignés avec la stratégie générale de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse de la valeur pour maximiser l'impact stratégique.
Plan d'actions stratégiques	C.6 Communiquer les objectifs stratégiques de manière claire et convaincante à tous les niveaux de l'organisation pour garantir leur compréhension et l'adhésion des équipes.
Prise de parole en public	
Communication de crise	
Leadership et force de conviction	
3. Planification et évaluation de la stratégie générale de développement de l'entreprise	
Management de projet	C.7 Elaborer des plans stratégiques détaillés en identifiant les ressources et les étapes clés pour atteindre les objectifs stratégiques fixés
Déclinaisons de la stratégie en plan d'actions	
Négociation	C.8 Accompagner les directions opérationnelles dans la déclinaison des objectifs stratégiques sur leur périmètre en responsabilité pour assurer l'alignement et la cohérence de leurs plans d'action.
Stratégie de délégation	
Conduite du changement	C.9 Construire un dispositif d'évaluation de la performance des plans stratégiques définis en utilisant des indicateurs clés de performance pour identifier les ajustements nécessaires et améliorer la pertinence des plans.
Stratégie d'évaluation de la performance	
Indicateurs de performance	
Tableaux de bord	
BLOC 2 - Piloter un centre de profit (PARTIE M1)	
4. Pilotage des activités opérationnelles d'un centre de profit (PARTIE M1)	
Maîtriser Excel	C.10 Gérer les ressources financières en réalisant des prévisions budgétaires et des analyses de rentabilité afin de garantir une saine gestion financière et d'atteindre les objectifs économiques.
Contrôle de gestion	
Gestion de trésorerie	
Analyse financière et budgétaire	
Evaluation financière d'entreprise	
Techniques de financement des entreprises	
Maîtriser Excel	
BLOC 3 - Concevoir la stratégie de développement commercial	
6. Analyse du marché et des perspectives d'évolution commerciale	
Stratégie de veille marché	C.15 Elaborer une stratégie de veille à l'aide de technologies intelligentes (IA, Big Data, CRM...) pour saisir les opportunités d'innovation remarquables et profitables
Management de l'innovation	
Analyse marché	C.16 Identifier les segments de marché les plus lucratifs en analysant les comportements et les attentes des clients pour allouer efficacement les efforts de marketing et de vente.
Parcours client / satisfaction client	
Segmentation et ciblage	C.17 Diagnostiquer les avantages concurrentiels et les lacunes à combler de l'entreprise en évaluant comparativement la concurrence pour définir les axes de la stratégie de développement commerciale.
Diagnostic interne	
Stratégie de benchmarking	
6. Elaboration de la stratégie commerciale	

Stratégie commerciale	C.18 Elaborer la stratégie commerciale en alignement avec les orientations définies par la direction générale, en vue de garantir la pérennité et le développement des activités commerciales.
Plan d'action commerciale	C.19 Assurer la traduction de la stratégie commerciale à un niveau intermédiaire en supervisant l'élaboration des Plan d'Action Commercial (PAC) établis par les responsables de périmètre, secteur ou produit, en vue de garantir leur cohérence avec la stratégie commerciale.
Développement commercial d'entreprise en réseau	
Analyse et gestion des risques	C.20 Sécuriser la stratégie commerciale en identifiant, analysant et évaluant les aléas internes et externes, dans le but de réajuster les objectifs commerciaux et les moyens déployés.
Indicateurs et tableaux de bord commerciaux	
Revue de direction commerciale	
7. Allocation des ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie commerciale	
Business plan	C.21 Inventorier les moyens et ressources disponibles (humains, techniques, budgétaires, matériels...) nécessaires, en interne et en externe, à la mise en œuvre de la stratégie commerciale.
Rédaction de synthèse	C.22 Négocier avec la direction générale l'attribution des moyens et ressources complémentaires pour permettre la mise en œuvre de la stratégie commerciale, et C.23 Gérer efficacement et équitablement l'utilisation des moyens et des ressources disponibles en accord avec les objectifs fixés, afin de garantir le respect du budget défini.
Elaboration des budgets	
Technique du pitch	
BLOC 4 - Manager une équipe (PARTIE M1)	
8. Organisation et supervision des activités de l'équipe managée	
Organisation du travail	C.29 Planifier les activités en établissant une feuille de route de chacun afin de répartir la charge de travail de manière équitable.
Définition de postes	
Initiation à la cartographie des processus RH	C.30 Elaborer des procédures opérationnelles, en modélisant et optimisant les pratiques existantes des acteurs concernés, en vue de consolider l'organisation du travail et la rendre plus efficiente.
Création de procédures	
Intégration des personnes en situation de handicap	C.31 Mesurer les performances individuelles et collectives via des tableaux de bord et des remontés d'information pour évaluer les écarts et décider des ajustements
Indicateurs et tableaux de bord RH pour un manager de proximité	

Programme 2^{ème} Année

BC 2 - Piloter un centre de profit (PARTIE M2)	
4. Pilotage des activités opérationnelles d'un centre de profit (PARTIE M2)	
Stratégie de veille réglementaire	C.11 Assurer la conformité juridique des activités en réalisant une veille réglementaire et en garantissant l'application de procédures conformes aux normes légales en vigueur, afin de limiter les risques liés aux activités du centre de profit.
Analyse et prévention des risques juridiques	
Droit pénal des affaires	C.12 Piloter la gestion des ressources humaines, en matière de recrutement, de rémunération, de formation et d'organisation du travail, en mettant en place des politiques adaptées aux enjeux et au contexte des activités du centre de profit.
Responsabilité juridique du dirigeant	
Initiation à la gestion des ressources humaines	C.13 Garantir la gestion des services généraux (achats, gestion des bâtiments, gestion des matériels) réalisés en interne ou externalisés, pour assurer le bon fonctionnement du centre de profit.
Droit du travail	
Stratégie de recrutement	
Stratégie de rémunération	
Achats et supply chain	
Gestion des prestataires de services et respect des contraintes réglementaires	
Sécurité des personnes et des bâtiments	
Qualité de service interne	
5. Optimisation de l'organisation d'un centre de profit	
Organisation d'entreprise	C.14 Diriger les opérations d'ajustement/ transformation dans une logique RSE et d'amélioration continue de la qualité, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation.
Construction d'une organisation agile	
Stratégie d'amélioration continue de la qualité	
Qualité de service interne	
9. Déploiement des politiques de développement commercial et de satisfaction client	
Développement de réseau	C.24 Développer une politique commerciale innovante, alignée sur les objectifs de la stratégie commerciale, en collaboration avec les directions internes, et en privilégiant la création d'alliances stratégiques dans le but de créer des opportunités nouvelles.
Résolution de problèmes	
Démarche de recueil de la satisfaction client	C.26 Elaborer des stratégies et des initiatives visant à intégrer la RSE dans les pratiques commerciales, en collaboration avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, pour renforcer la contribution positive de l'entreprise à la société et à l'environnement.
La démarche RSE appliquée aux pratiques commerciales : principes et plan d'actions	
Les impacts et risques de la démarche commerciale	
10. Management d'un système d'amélioration de la performance commerciale	

Stratégie de rémunération de l'équipe commerciale	C.27 Evaluer la performance des équipes commerciales en analysant les indicateurs de performance (KPI) issus des processus mis en place, pour mesurer l'atteinte des objectifs commerciaux fixés et repérer les leviers de développement.
Indicateurs et tableaux de bord commerciaux	
Analyse de la performance individuelle et collective	C.28 Piloter le dispositif d'amélioration de la performance commerciale en développant des plans d'action intégrant des pratiques responsables afin de renforcer la qualité et la performance du processus commercial.
Démarche d'amélioration continue de la qualité de la démarche commerciale	
12. Mobilisation de l'équipe managée	
Théorie de la motivation	C.32 Développer la cohésion et l'esprit d'équipe, en valorisant le sens des actions menées, la complémentarité entre les acteurs et la plus-value apportée par chacun, en vue d'instaurer un environnement de travail inclusif et collaboratif, où chacun se sent motivé et engagé.
Management d'équipe	
Communication interpersonnelle	
Prévention et gestion de conflits	
Qualité de vie au travail - Prévention, identification et gestion	
Conduite du changement	C.33 Assurer la conduite du changement en déployant des méthodes et outils adaptés, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation et l'adhésion de l'équipe.
Mener un entretien annuel d'évaluation	C.34 Définir des objectifs individuels et collectifs mobilisateurs en tenant compte des compétences et aspirations de chaque membre et des objectifs de l'unité dirigée, afin de fixer un cap clair pour son équipe.
Les outils de gestion des entretiens annuels	
Dispositif d'exploitation des informations recueillies	
13, Développement des compétences des membres de l'équipe	
La notion de compétence	C.35 Identifier les besoins en compétences de chaque membre de l'équipe en fonction des exigences du poste au travers de l'entretien annuel pour répondre aux besoins du service et C.36 Soutenir les collaborateurs dans la réalisation de leur mission en mettant à disposition son expertise, par la formation-action ou le tutorat, afin de renforcer les compétences de son équipe et C.37 Organiser la capitalisation des bonnes pratiques en exploitant l'intelligence collective à travers l'analyse de situation, afin d'inscrire le fonctionnement de l'équipe dans une visée d'amélioration continue et de co-développement.
Profil de poste et besoin en compétences	
Définition d'objectif opérationnel de formation	
Stratégie de veille réglementaire	
Analyse et prévention des risques juridiques	

Rémunération pendant la formation

L'alternant(e) sera rémunéré(e), au minimum, suivant la grille légale applicable suivant la nature de son contrat (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Pour les stagiaires relevant d'un contrat stage, la gratification suivant de la grille légale ou selon la convention collective de l'entreprise d'accueil.

Individualisation des parcours

Possible avec aval du responsable de formation en amont

Equipe pédagogique / Formateurs (liste disponible sur demande)

- Formateurs / formatrices diplômés dans les domaines professionnels concernés
- Responsable formation
- Equipe administrative
- Equipe commerciale

Lien avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations

Certifications professionnelles enregistrées au RNCP en correspondance partielle :

Bloc(s) de compétences concernés	Code et intitulé de la certification professionnelle reconnue en correspondance partielle	Bloc(s) de compétences en correspondance partielle
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP34392 - Manager en projets internationaux</u>	RNCP34392BC01 - Concevoir des projets à dimension internationale
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP34820 - DipViGrM - Diplôme ICN -Programme Grande Ecole</u>	RNCP34820BC01 - Définition et pilotage de la stratégie
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP35280 - Manager des organisations</u>	RNCP35280BC01 - Élaborer et diffuser la stratégie globale d'une organisation
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP35961 - Manager de Business Unit</u>	RNCP35961BC01 - Conception de la stratégie globale de sa business unit à

		partir d'un diagnostic stratégique et opérationnel
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP36461 - Directeur d'unité opérationnelle</u>	RNCP36461BC01 - Elaborer et déployer la stratégie responsable d'une unité opérationnelle (une entreprise ou une entité de l'entreprise)
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP36890 - Manager d'unité opérationnelle</u>	RNCP36890BC01 - Décliner la stratégie de l'organisation sur son unité
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP37087 - Manager d'unité opérationnelle</u>	RNCP37087BC04 - Élaborer la stratégie d'une entreprise ou d'une unité
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP37645 - Cadre dirigeant</u>	RNCP37645BC01 - Concevoir et déployer la stratégie d'une organisation
RNCP39354BC01 - Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise	<u>RNCP37978 - Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole Nationale Supérieure des Mines de Saint-Etienne de l'institut Mines-Telecom, spécialité Génie Industriel</u>	RNCP37978BC03 - Développer la compétitivité de l'entreprise en intégrant les enjeux sociétaux et environnementaux.
RNCP39354BC03 - Concevoir la stratégie de développement commercial	<u>RNCP36149 - Manager du développement commercial</u>	RNCP36149BC01 - Elaborer la stratégie de l'activité
RNCP39354BC03 - Concevoir la stratégie de développement commercial	<u>RNCP36518 - Manager de la stratégie commerciale</u>	RNCP36518BC01 - Elaborer la stratégie commerciale
RNCP39354BC03 - Concevoir la stratégie de développement commercial	<u>RNCP36607 - Manager du développement commercial</u>	RNCP36607BC01 - Elaborer la stratégie commerciale
RNCP39354BC03 - Concevoir la stratégie de développement commercial	<u>RNCP38583 - Manager du développement commercial</u>	RNCP38583BC01 - Elaborer la stratégie commerciale de l'entreprise
RNCP39354BC05 - Manager une équipe	<u>RNCP36608 - Manager du marketing et de la communication</u>	RNCP36608BC04 - Manager une équipe

Modularisation de parcours

Positionnement défini selon le certificateur.

Notre valeur ajoutée

- Le centre vous accompagne dans la recherche d'un employeur avec une équipe dédiée de conseillers entreprise.
- Le centre peut vous présenter des offres d'emploi en adéquation avec le diplôme ou la certification préparé.
- Un point écoute (accompagnement à la gestion de problèmes tel que le logement, le transport, la santé...) est accessible. Les informations pratiques seront transmises par le responsable pédagogique de la formation lors de l'entrée en formation.
- Un référent handicap est associé aux formations.
- Le centre est accessible par les lignes de transports en commun Marinéo (arrêt St Joseph).
Emplacements gratuits de stationnement dans les rues adjacentes.
- Le centre propose une restauration sur site par restaurant self-service ou par cafétéria.
La réservation en ligne est possible via une application.
Les prix, formules et menus sont disponibles sur le site internet.
- Le centre est équipé de réseau WIFI gratuit dans les espaces communs, restaurant scolaire et cafétéria.
- Le centre possède un centre de culture « nouvelle génération » avec accès gratuit aux ressources numérique.
- Le centre organise des manifestations culturelles dans l'amphithéâtre de l'établissement.
- L'établissement est charté ERASMUS ainsi que labélisé LYCEE DES METIERS.

Taux session :

Taux de satisfaction du centre (établi suivant le dernier BPF déposé)	90%	
--	-----	--