CHEF D'ENTREPRISE, DÉVELOPPEUR DE PME DE L'ÉCOLE DES MANAGERS

Titre RNCP de Niveau 6

EDM

CCI BAYONNE PAYS BASQUE
Euskal Herri
1er ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

INFOS PRATIQUES

Lieu de formation

CCI Formations
CCI Bayonne Pays Basque
50/51 Allées Marines - 64100 Bayonne
05 59 46 58 03
cciformations@bayonne.cci.fr
www.cciformations-bayonne.com

Référents

Référent Formation
Anne GARAT
05 59 46 58 19
a.garat@bayonne.cci.fr

Référent Apprentissage
Camille PEALAPRA
05 59 46 58 23
c.pealapra@bayonne.cci.fr

Référent Handicap
Emma POURTAU
05 59 46 59 04
e.pourtau@bayonne.cci.fr

SOMMAIRE

PAGE 01- Introduction

PAGE 02- Objectifs

PAGE 03- Compétences visées

PAGE 04- Public et conditions d'admission

PAGE 06- Méthode pédagogique, durée et rythme

PAGE 07- Référentiel

PAGE 09- Contenu de la formation

PAGE 17- Dispositif de certification

PAGE 17 - Tarif

INTRODUCTION

Vous voulez être mieux armé pour assurer le succès de votre projet de création, de reprise ou de développement d'entreprise qui vous tient à cœur ? Définissez et entreprenez votre projet entrepreneurial de façon réaliste et réalisable, mettez en œuvre votre plan d'actions en choisissant des outils de pilotage adaptés, faites partager votre vision auprès de vos collaborateurs pour anticiper le changement, devenez un chef d'entreprise, un développeur et un leader autonome et proactif !

Points forts de la formation

L'action : toutes les compétences que vous développez sont systématiquement mises en perspective avec votre projet entrepreneurial.

L'expertise et l'expérience des formateurs : tous les intervenants-formateurs choisis sont des professionnels qui ont une pratique permanente de leur domaine d'expertise en qualité de consultants et sont amenés à travailler à vos côtés, d'une manière individuelle, sur vos problématiques.

La dynamique de groupe : les moments d'échanges que vous aurez avec d'autres participants issus indifféremment de tout secteur d'activité, vous seront précieux pour comparer vos situations et enrichir vos points de vue

Une certification de compétences, de niveau 6, reconnue par l'Etat, qui prouve l'engagement dans votre projet et votre capacité à mettre en œuvre un projet entrepreneurial cohérent, acceptable par le marché, finançable et durable.

OBJECTIFS

À la fin de la formation, vous aurez les compétences nécessaires pour :

- Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation
- Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise
- Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

LIVRABLES

- Les outils nécessaires à la réussite d'un projet entrepreneurial
- Un business plan professionnel
- Des documents utiles tout au long de la vie de l'entreprise
- Une certification de compétences en fonction des résultats obtenus lors de l'évaluation

PUBLIC ET CONDITIONS D'ADMISSION

Cible

Toute personne déterminée à créer, reprendre ou développer une entreprise mais qui n'a pas l'ensemble des compétences nécessaires pour le concrétiser en assurer la pérennité.

Prérequis

Avoir la détermination nécessaire pour devenir chef d'entreprise. Une autoévaluation est proposée via https://business-builder.cci.fr/test-entrepreneur/

et

Avoir un projet de création d'entreprise avec un plan de développement prévoyant la gestion d'une équipe (interne et/ou externe)

ou

Avoir un projet de reprise d'entreprise avec une cible identifiée
ou

Être un nouveau chef d'entreprise (immatriculation récente)
ou

Être déjà chef d'entreprise mais avec une situation de l'entreprise insatisfaisante et/ou qui ne répond pas aux objectifs du dirigeant.

Le titre « Chef d'entreprise, développeur de PME » de l'École Des Managers s'adresse à toute personne déterminée à créer, reprendre ou développer une entreprise mais qui n'a pas l'ensemble des compétences nécessaires pour le concrétiser en assurer la pérennité.

Délais et modalités d'inscription

L'accès au parcours de formation et à la certification n'est possible qu'après un entretien avec un conseiller CCI qui identifie le niveau d'engagement du candidat dans le processus entrepreneurial et valide la motivation ainsi que le projet professionnel.
Le parcours est formalisé sur un devis et une convention de formation remis au candidat.
A noter : Les évaluations de compétences font partie intégrante de la pédagogie et du parcours d'accompagnement.

Le candidat doit ensuite présenter un dossier de candidature **complet** comportant toutes les preuves relatives aux prérequis au plus tard 7 jours avant le début de la formation

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Une formation-action réalisée en alternance

Des formateurs-intervenants professionnels qui permettent une montée en compétences collective mais aussi un accompagnement individualisé tout au long de la formation

Une formation qui se déroule dans les locaux des centres préparatoires des Chambres de Commerce et d'Industrie

En complément, des journées thématiques sont régulièrement proposées

Consultants formateurs experts dans les domaines de la finance, de gestion, de stratégie d'entreprise, de communication, de marketing, des ressources humaines, de développement personnel, de droit social, préalablement sélectionnés par les centres préparatoires.

DURÉE ET RYTHME

Executif et Apprentissage : 396 heures (49,5 jours de 8h)

RÉFÉRENTIEL

	Apprentissage et Continue	
	Jours	Heures
BLOC 1 - CONSTRUIRE UN PROJET ENTREPRENEURIAL DANS UN MONDE COMPLEXE ET EN MUTATION		
1/ L'évaluation du contexte du projet entrepreneurial, de son écosystème et de sa position sur son marché	2 j	16 h
La qualification des attentes et besoins des clients		
L'évaluation des potentiels de développement		
L'identification des tendances du marché, de ses menaces, risques et opportunités		
La prise en compte des ressources disponibles du porteur de projet et de l'entreprise, le cas échéant (compétences, réseau…)		
L'identification des facteurs d'incertitude		
La détermination des forces et faiblesses de l'entreprise		
2/ L'élaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial	1 j	8 h
La fixation d'objectifs à moyen et long terme en fonction de l'analyse du contexte		
L'allocation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie		
3/ L'élaboration d'un modèle d'affaires cible pour le projet entrepreneurial	1 j	8 h
La réalisation d'une étude de marché		
La clarification des offres, de leur proposition de valeur et de leurs cibles		
La définition du positionnement des offres		
La formalisation du modèle d'affaires du projet entrepreneurial		
4/ L'élaboration des stratégies et des processus opérationnels du projet entrepreneurial	4 j	32 h
Le choix du cadre juridique le plus adapté pour le développement du projet		
La définition des processus de production, de marketing, de commercialisation et du fonctionnement général de l'entreprise, dans le respect des engagements RSE de l'entreprise		
L'évaluation des ressources humaines, techniques et financières à mobiliser, selon une approche bénéfice/coût		
Module : Contribuer à la gestion de l'entreprise	3 j	24 h
5/ L'établissement des budgets prévisionnels du projet entrepreneurial	3 j	24 h
L'identification et estimation des coûts générés par l'activité de l'entreprise et ses besoins de financement		
L'identification et estimation des ressources financières potentielles et avérées du projet entrepreneurial		
La consultation d'experts en matière de financement		
L'évaluation des modes de financement adaptés aux contexte et objectifs du projet entrepreneurial		
6/ La recherche des financements et partenaires nécessaires à la réalisation du projet entrepreneurial	1 j	8 h
L'identification des partenaires financiers potentiels		
La sollicitation de partenaires financiers potentiels, dans le cadre d'entretiens de présentation et d'argumentation du projet entrepreneurial		
Visites d'entreprise	2 j	16 h
BLOC 2 – CHOISIR ET MANAGER LES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE EN MODE 3.0		
7/ Le choix des équipes internes et partenaires de l'entreprise	2 j	16 h
La quantification et qualification des besoins en compétences de l'entreprise		
La définition d'une politique inclusive de sélection et d'intégration de nouveaux collaborateurs, alignée avec les orientations RSE de l'entreprise		

	Apprentissage et Continue	
	Jours	Heures
Le recrutement (ou participation au recrutement) de nouveaux collaborateurs en relation avec le service RH et/ou une agence spécialisée, le cas échéant		
L'identification des dispositions répondant au besoin d'intégration de nouveaux collaborateurs		
8/ La gestion opérationnelle des équipes de l'entreprise en application de la législation et de la règlementation en vigueur	**2 j**	**16 h**
La conduite des entretiens annuels et d'évaluation des collaborateurs		
La gestion des parcours des collaborateurs au sein de l'entreprise		
L'identification des facteurs pouvant influencer les conditions de vie au travail et du fonctionnement de l'entreprise		
La prise en compte des intérêts de l'entreprise et ceux des collaborateurs		
Le suivi des processus associés à la gestion sociale et administrative des collaborateurs		
9/ La mise en place de techniques managériales et relationnelles favorisant l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs	**4 j**	**32 h**
L'identification de ses propres forces et faiblesses		
La détermination d'éléments pouvant influencer la motivation et l'engagement des équipes		
La prise en compte des attentes et des besoins de chaque collaborateur		
Business Game	**2,5 j**	**20 h**
BLOC 3 – PILOTER L'ACTIVITÉ, LA PERFORMANCE ET LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE : L'ACCOMPAGNER DANS SON ÉVOLUTION (MUTATION, CROISSANCE)		
10/ Le pilotage des stratégies et des processus opérationnels de l'entreprise	**5 j**	**40 h**
La prise en compte des ressources disponibles		
La fixation d'objectifs		
La qualification des besoins et des attentes des clients		
L'identification des tendances du marché, de ses menaces, risques et de ses opportunités		
11/ Le pilotage de la performance de l'entreprise	**4 j**	**32 h**
La fixation d'indicateurs adaptés au pilotage de l'entreprise (de résultats, d'impact, de performance…)		
La fixation d'objectifs financiers et extra-financiers		
Le contrôle et suivi des budgets		
12/ Le pilotage de la stratégie générale de l'entreprise	**4 j**	**32 h**
L'observation de l'environnement et du contexte		
L'évaluation de la méthode d'évaluation prévue de la stratégie générale		
La prise en compte des intérêts et des enjeux pour l'entreprise et pour les collaborateurs		
L'identification des facteurs de risque et d'incertitude		
L'évaluation du choix des décisions à prendre, le cas échéant		
13/ La gestion de projets associés à l'évolution et au développement de l'activité de l'entreprise	**5 j**	**40 h**
L'identification des priorités, des opportunités et des facteurs d'incertitude et de mutation		
L'évaluation de la répartition des ressources nécessaires à la mise en place des projets		
La fixation d'objectifs		
Autodiag	**1 j**	**8 h**
Suivi personnalisé (finance et stratégie)	**1 j**	**8 h**

CONTENU DE LA FORMATION

BLOC 1 – CONSTRUIRE UN PROJET ENTREPRENEURIAL DANS UN MONDE COMPLEXE ET EN MUTATION

1/ L'évaluation du contexte du projet entrepreneurial, de son écosystème et de sa position sur son marché

Compétences :
- Analyser le contexte et l'environnement du projet de création, de reprise ou de transformation, afin de clarifier le projet entrepreneurial visé et d'exprimer sa vision et la raison d'être de la future entreprise.
- Réaliser le diagnostic interne de l'entreprise, le cas échéant, en analysant les données permettant l'évaluation de ses moyens financiers, techniques et humains, ainsi que l'identification de ses domaines d'activités stratégiques, afin de qualifier ses forces et ses faiblesses.

Thèmes traités :
- La qualification des attentes et besoins des clients
- L'évaluation des potentiels de développement
- L'identification des tendances du marché, de ses menaces, risques et opportunités
- La prise en compte des ressources disponibles du porteur de projet et de l'entreprise, le cas échéant (compétences, réseau…)
- L'identification des facteurs d'incertitude
- La détermination des forces et faiblesses de l'entreprise

2/ L'élaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial

Compétences :
- Concevoir la stratégie générale du projet de transformation alignée avec la raison d'être et sa vision personnelle de l'entreprise, afin de concilier objectifs économiques, financiers et extra-financiers, à moyen et long terme, garantissant la pérennité de l'entreprise et idéalement un modèle durable.

Thèmes traités :
- La fixation d'objectifs à moyen et long terme en fonction de l'analyse du contexte
- L'allocation des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie

3/ L'élaboration d'un modèle d'affaires cible pour le projet entrepreneurial

Compétences :

- Définir ou redéfinir, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, les offres, leurs propositions de valeur et leurs cibles ainsi que les flux de revenus du projet entrepreneurial de transformation, idéalement, dans une démarche de co-construction avec les parties-prenantes, afin de déterminer un positionnement différenciant et en cohérence avec sa « raison d'être ».
- Construire ou reconstruire, dans le cadre d'une reprise d'entreprise, un modèle d'affaires (business model) différenciant et viable pour le projet de transformation, en tenant compte des retours de l'étude de marché, de ses ressources, de son environnement, de la stratégie générale du projet d'entreprise, de la concurrence et de ses objectifs, afin de clarifier et de valider le projet entrepreneurial.

Thèmes traités :

- La réalisation d'une étude de marché
- La clarification des offres, de leurs propositions de valeur et leurs cibles
- La définition du positionnement des offres
- La formalisation du modèle d'affaires du projet entrepreneurial

4/ L'élaboration des stratégies et des processus opérationnels du projet entrepreneurial

Compétences :

- Choisir, le cas échéant, la forme d'existence juridique de la future entreprise, en veillant à analyser les différentes options de statuts juridiques et à évaluer leurs avantages et inconvénients respectifs en matière de responsabilité, de capital social et de fiscalité, afin de sécuriser et d'optimiser les conditions de sa création (ou reprise).
- Construire ou reconstruire, le cas échéant, les stratégies opérationnelles du projet de transformation (ou de l'entreprise dans le cas d'une reprise) sur les plans de la production, de l'organisation interne de l'entreprise, du marketing, de la commercialisation et de la communication, afin d'orienter et de cadrer le lancement ou la continuité, le cas échéant, de son activité, en cohérence avec son modèle d'affaires, sa raison d'être et ses engagements RSE.

Thèmes traités :

- Le choix du cadre juridique le plus adapté pour le développement du projet.
- La définition des processus de production, de marketing, de commercialisation et du fonctionnement général de l'entreprise, dans le respect des engagements RSE de l'entreprise.
- L'évaluation des ressources humaines, techniques et financières à mobiliser, selon une approche bénéfice/coût.

5/ L'établissement des budgets prévisionnels du projet entrepreneurial

Compétences :

- Etablir et ajuster, le cas échéant, les états financiers prévisionnels triennaux du projet de transformation, en produisant l'estimation réaliste et progressive de ses ressources financières et de ses coûts de fonctionnement et d'investissement, en tenant compte du profil des financeurs ciblés, afin de maîtriser l'évolution de la rentabilité et la viabilité financières de l'entreprise.
- Choisir les modes de financement les plus pertinents au regard des besoins de l'entreprise, en veillant à sélectionner les professionnels internes et/ou externes auprès desquels prendre conseil pour trouver des solutions adaptées aux problèmes pouvant se poser, afin d'évaluer les avantages et risques de chaque mode de financement, dont les sources de financement complémentaires.

Thèmes traités :

- L'identification et estimation des coûts générés par l'activité de l'entreprise et ses besoins de financement
- L'identification et estimation des ressources financières potentielles et avérées du projet entrepreneurial
- La consultation d'experts en matière de financement
- L'évaluation des modes de financement adaptés aux contexte et objectifs du projet entrepreneurial
-

6/ La recherche des financements et partenaires nécessaires à la réalisation du projet entrepreneurial

Compétences :
- Présenter le projet de transformation sous la forme d'un business plan, en tenant compte de la nécessité d'avoir une approche systémique de ce document de communication, notamment à des fins de pilotage, afin de proposer une vision claire, précise et détaillée de son projet entrepreneurial aux partenaires potentiels pour les convaincre de s'y engager.

Thèmes traités :
- L'identification des partenaires financiers potentiels
- La sollicitation de partenaires financiers potentiels, dans le cadre d'entretiens de présentation et d'argumentation du projet entrepreneurial

BLOC 2 – CHOISIR ET MANAGER LES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE EN MODE 3.0

7/ Le choix des équipes internes et partenaires de l'entreprise

Compétences :
- Formuler une stratégie de recrutement inclusive et d'association de partenaires adaptés aux besoins en compétences de l'entreprise, afin de disposer des talents nécessaires à son activité tout en favorisant un accès égalitaire à l'emploi, notamment pour les personnes en situation de handicap, excluant toute forme de discrimination au sens législatif.
- Mettre en place des parcours personnalisés d'accueil et d'intégration adaptés à chaque nouveau collaborateur, afin de faciliter leur insertion dans leur nouveau cadre de travail et de garantir accessibilité et autonomie pour les professionnels en situation de handicap.

Thèmes traités :
- La quantification et qualification des besoins en compétences de l'entreprise
- La définition d'une politique inclusive de sélection et d'intégration de nouveaux collaborateurs, alignée avec les orientations RSE de l'entreprise
- Le recrutement (ou participation au recrutement) de nouveaux collaborateurs en relation avec le service RH et/ou une agence spécialisée, le cas échéant
- L'identification des dispositions répondant au besoin d'intégration de nouveaux collaborateurs

8/ La gestion opérationnelle des équipes de l'entreprise en application de la législation et de la règlementation en vigueur

Compétences :

- Assurer des pratiques managériales adaptées à ses collaborateurs favorisant l'équité et la qualité de vie au travail, notamment dans le cadre d'entretiens annuels et d'évaluation, afin de développer leur montée en compétences et d'entretenir un environnement renforçant leur épanouissement et leur engagement.
- Prendre la décision de se séparer d'un collaborateur / d'un prestataire, afin de ne pas perturber le fonctionnement organisationnel de l'entreprise, voire de gagner en efficience au regard des besoins et des ressources de l'entreprise.
- Superviser la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de gestion sociale et administrative du personnel et des partenaires (sous-traitants, co-traitants…), afin d'allier les intérêts de l'entreprises et des collaborateurs, dans le respect des règles et des obligations légales en vigueur.
- Gérer une situation complexe et déstabilisante avec les parties prenantes de l'entreprise, en fonction des enjeux et intérêts pour l'entreprise, de ceux des équipes, et dans la conformité des procédures à suivre avec, si nécessaire, l'aide d'un spécialiste, afin de ne pas perturber le fonctionnement et l'activité de l'entreprise.

Thèmes traités :

- La conduite des entretiens annuels et d'évaluation des collaborateurs
- La gestion des parcours des collaborateurs au sein de l'entreprise
- L'identification des facteurs pouvant influencer les conditions de vie au travail et du fonctionnement de l'entreprise
- La prise en compte des intérêts de l'entreprise et ceux des collaborateurs
- Le suivi des processus associés à la gestion sociale et administrative des collaborateurs

9/ La mise en place de techniques managériales et relationnelles favorisant l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs

Compétences :

- Construire son propre style de leadership en cohérence avec ses valeurs et sa personnalité, en utilisant quotidiennement les méthodes du management 3.0,

afin de contribuer à soutenir la motivation et l'implication des salariés dans la gestion de projets et la conduite du changement, et plus globalement, donner du sens à la stratégie de l'entreprise.
- Développer la culture numérique et environnementale des équipes en cohérence avec les objectifs à atteindre, la stratégie générale et les valeurs de l'entreprise, afin de faciliter le travail de chacun, l'organisation de l'entreprise et de fluidifier les échanges en responsabilité, de nature à adapter des pratiques, individuelles et collectives, bénéfiques à la protection environnementale.
- Mettre en place des actions de communication et d'accompagnement, permettant le travail collaboratif et coopératif, la prise d'initiatives individuelles et collectives, en vue de renforcer l'engagement salarial, l'implication, l'épanouissement, l'acquisition et le développement des compétences de chacun, afin de fidéliser les collaborateurs et de renforcer l'attractivité de l'entreprise.

Thèmes traités :
- L'évaluation des bénéfices d'utiliser des méthodes de management 3.0
- L'identification de ses propres forces et faiblesses
- La détermination d'éléments pouvant influencer la motivation et l'engagement des équipes
- L'évaluation des bénéfices d'une acculturation au numérique et à l'environnement
- L'identification des outils d'accompagnement RH
- La prise en compte des attentes et des besoins de chaque collaborateur

BLOC 3 – PILOTER L'ACTIVITÉ, LA PERFORMANCE ET LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE : L'ACCOMPAGNER DANS SON ÉVOLUTION (MUTATION, CROISSANCE)

10/ Le pilotage des stratégies et des processus opérationnels de l'entreprise

Compétences :
- Evaluer l'ensemble des stratégies opérationnelles internes et externes et les différents processus opérationnels définis, en veillant à la bonne gestion des ressources disponibles et du respect de la règlementation en vigueur, afin de s'assurer que les actions menées par les collaborateurs sont en phase avec les objectifs commerciaux, financiers, sociaux et sociétaux (respect de la RSE).
- Réinterroger régulièrement les stratégies opérationnelles en fonction des

résultats obtenus et des évolutions rapides du contexte (attentes des clients, évolutions techniques ou technologiques…), afin de les adapter, le cas échéant, en vue d'optimiser la performance globale, et notamment commerciale, de l'entreprise.

Thèmes traités :
- La prise en compte des ressources disponibles
- La fixation d'objectifs
- La qualification des besoins et des attentes des clients
- L'évaluation des bénéfices de l'utilisation d'outils numériques
- L'identification des tendances du marché, de ses menaces, risques et de ses opportunités

11/ Le pilotage de la performance de l'entreprise

Compétences :
- Mettre en place des indicateurs adaptés au pilotage de la performance de l'entreprise afin de collecter des informations et de décider des actions correctives, le cas échéant, pour faire évoluer les stratégies opérationnelles et/ou la stratégie générale de l'entreprise.
- Contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'anticiper ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en œuvre.
- Valider les prévisions financières et les budgets, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, afin d'atteindre les objectifs visés.

Thèmes traités :
- La fixation d'indicateurs adaptés au pilotage de l'entreprise (de résultats, d'impact, de performance…)
- La fixation d'objectifs financiers et extra-financiers
- Le contrôle et suivi des budgets

12/ Le pilotage de la stratégie générale de l'entreprise

Compétences :
- Evaluer les éléments (internes ou externe) pouvant générer une difficulté ou une nouvelle opportunité pour l'entreprise, sur la base de l'outil de veille déjà

en place, afin de définir le niveau de son impact sur l'activité et/ou la stratégie générale et/ou la pérennité de l'entreprise et décider, le cas échéant, de solutions à mettre en œuvre.
- Décider de la réorientation ou de la conservation de la stratégie générale de l'entreprise, en s'appuyant sur les parties-prenantes, les évolutions du contexte, les résultats des stratégies opérationnelles et les résultats de la performance de l'entreprise afin de maintenir, voire renforcer, la performance de l'entreprise et son positionnement sur le marché.
- Communiquer auprès des associés / actionnaires en tenant compte des règles en vigueur et des volontés de chacun afin de les informer des décisions à prendre pour l'entreprise ou des informations à partager, selon la méthode et la récurrence la plus appropriée.

Thèmes traités :
- L'observation de l'environnement et du contexte
- L'évaluation de la méthode d'évaluation prévue de la stratégie générale
- La prise en compte des intérêts et des enjeux pour l'entreprise et pour les collaborateurs
- L'identification des facteurs de risque et d'incertitude
- L'évaluation du choix des décisions à prendre, le cas échéant

13/ La gestion de projets associés à l'évolution et au développement de l'activité de l'entreprise

Compétences :
- Décider des projets à mettre en place, en allouant les ressources nécessaires, afin de répondre aux nouveaux enjeux et contribuer à l'évolution de l'entreprise et au développement de son activité.
- Mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs, en fonction des projets de l'entreprise et à partir des indicateurs de performance sélectionnés, afin de mettre en place les actions correctives en cas d'écarts significatifs.

Thèmes traités :
- L'identification des priorités, des opportunités et des facteurs d'incertitude et de mutation
- L'évaluation de la répartition des ressources nécessaires à la mise en place des projets
- La fixation d'objectifs

DISPOSITIF DE CERTIFICATION

- **Bloc 1** : Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement un business plan rédigé présentant l'ensemble du projet de création ou de reprise d'une entreprise.
- **Bloc 2** : Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement la stratégie de recrutement d'une équipe, le livret RH remis à tous les collaborateurs / -trices et aux partenaires extérieurs le cas échéant.
- **Bloc 3** : Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement le plan de pilotage intégrant les outils d'évaluation des stratégies opérationnelles de l'entreprise ou du projet d'entreprise.

Les modalités d'évaluation conjuguent étude de cas réelle ou fictive et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.

Certificateur : CCI FRANCE date d'enregistrement : 31/05/2023

Taux de réussite : 80% (de 2017 à 2023)

Équivalences

Titre officiel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP 34353) Niveau 6 (bac+3) "Chef d'entreprise, développeur de PME"

Suites de parcours

Titres RNCP de niveau 7 dans le management/gestion/stratégie

TARIF

11 900€

EDM