

Chef d'entreprise, développeur de PME

Ecole des Managers

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE



Une école de

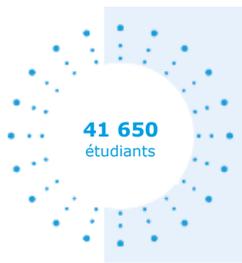
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE
EDUCATION

Le Réseau des écoles de la CCI Paris Ile de France

6 Filières de formations

Management/ Gestion/Vente  Vente et Management Apprentissage Formation continue N°1 DE L'APPRENTISSAGE EN IDF 4000 APPRENTIS	Les métiers de la Ville de Demain  Les écoles des éco-activités	Faculté des métiers de l'Essonne  Centre de Formation	Business Schools / Management  ESCP BUSINESS SCHOOL  ESSEC BUSINESS SCHOOL  HEC PARIS	Ingénierie Numérique  CFA SCIENCES  ESIEE PARIS ESIEE[it] École de l'expertise numérique	French Touch FERRANDI PARIS  GOBELINS ÉCOLE DE L'IMAGE  ISIPCA PARIS  La Fabrique L'ÉCOLE DES MÉTIERS DE LA MODE ET DE LA DÉCORATION
--	---	---	--	---	--

Des écoles de

Des partenariats durables



Présentation de SUP de V

SUP de V est un établissement d'enseignement supérieur consulaire (EESC) à but non lucratif, affilié à la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France. Acteur majeur de l'enseignement supérieur, la CCI Paris IdF accueille 43 000 étudiants, dont 16 000 en apprentissage, et 30 000 adultes en formation continue.

Parmi les 400 écoles de commerce en France, SUP de V se distingue en faisant partie des 65 établissements habilités à délivrer des diplômes visés de Licence ou de Master par la CEFDG (Commission d'Évaluation des Formations et Diplômes de Gestion).

La digitalisation des activités est un enjeu capital et un véritable levier de développement pour les entreprises. SUP de V lui consacre une place importante dans ses cursus de formation, de même qu'aux soft skills, compétences comportementales de plus en plus prisées par les recruteurs.

Depuis plus de 34 ans, SUP de V forme des stagiaires en apprentissage et en formation continue aux métiers commerciaux et au management de la performance durable de l'entreprise. L'innovation et une démarche rigoureuse sont au cœur de nos parcours, permettant ainsi une ascension vers la réussite.

Chaque année, près de 4 000 apprentis mettent leurs compétences au service de nos entreprises partenaires. Face aux défis du numérique et de la mondialisation, qui favorisent l'émergence de nouveaux comportements et métiers, SUP de V se réinvente en permanence pour répondre en temps réel aux besoins des entreprises et faciliter l'insertion professionnelle.

L'apprentissage demeure la voie royale pour accéder aux métiers d'aujourd'hui et de demain. Pour les moins de 30 ans, c'est l'opportunité de mettre en pratique les enseignements théoriques, d'intégrer le monde de l'entreprise, de se constituer une expérience professionnelle, d'obtenir un diplôme et de percevoir un salaire. Pour les employeurs, c'est l'occasion de disposer de ressources rapidement opérationnelles et de prérecruter des jeunes formés à leur culture d'entreprise. Une formule gagnant-gagnant.



La valeur ajoutée de la Formation Continue SUP de V

Nos choix pédagogiques

Nous proposons une pédagogie stimulante et bienveillante, inculquant le sens de l'entrepreneuriat et une éthique basée sur le respect, l'esprit d'équipe, l'investissement et la transmission intergénérationnelle. Ces valeurs sont tissées entre les étudiants et les accompagnants pédagogiques, tant au sein de l'école que des entreprises.

SUP de V offre une gamme complète de formations, conçues pour répondre précisément aux attentes et aux problématiques des entreprises et de leurs collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Domaines de formation :

- Vente Ingénierie d'affaires
- Marketing Digital Relation Client
- Achats Supply Chain
- Commerce Retail
- International
- Ressources Humaines
- Qualité, Sécurité, Santé, Environnement

Campus :

- Campus Paris Montparnasse (75)
- Campus Saint-Germain-en-Laye (78)
- Campus de Rambouillet (78)
- Campus Cergy-Pontoise (95)
- Campus Enghien-les-Bains (95)

- Et un campus 100% online



Modalités d'inscription

Pour valider votre inscription à la formation « **Chef d'Entreprise, Développeur de PME** », il faut transmettre les documents suivants par mails :

- 1) Lettre de motivation
- 2) Curriculum Vitae
- 3) 1 photo d'identité
- 4) Copie de la Carte Nationale d'Identité
- 5) Copie de la carte vitale (ou de l'attestation)

A réception de ces documents, (afin que vous obteniez un premier avis de recevabilité), nous vous convoquerons à notre prochain jury d'admission.

Le rôle de l'équipe formation continue est de vous accompagner dans toutes vos démarches en amont (conseil sur le bon choix de formation, montage dossier candidature et financier, ...).

Vous pouvez ajouter un filigrane à n'importe quel document

Lien vers le site : <https://filigrane.beta.gov.fr/>



FiligraneFacile **BÉTA**

Conditions d'admissions

L'admission à la formation se fait sur demande et après validation de la motivation et de l'engagement du candidat ainsi que de la maturité de son projet.

Admission

- Dossier de candidature
- Entretien pour identifier et valider le projet professionnel
- Evaluation de la motivation et de la pertinence du projet

Prérequis à l'entrée en formation

Le premier prérequis est d'avoir la détermination nécessaire pour devenir chef d'entreprise.

Une auto-évaluation est proposée via <https://business-builder.cci.fr/test-entrepreneur/>

Le candidat devra également:

- Avoir un projet de création d'entreprise avec un plan de développement prévoyant la gestion d'une équipe (interne et/ou externe)
- Ou un projet de reprise d'entreprise avec une cible identifiée ;
- Ou d'être un nouveau chef d'entreprise (immatriculation récente) ;
- Ou d'être déjà chef d'entreprise mais avec une situation de l'entreprise insatisfaisante et/ou qui ne répond pas aux objectifs du dirigeant.

Le Groupe Chambre de commerce et d'industrie Paris Ile-de-France et SUP de V œuvre pour une politique active d'accueil des personnes en situation de handicap.

Les candidatures sont étudiées selon ce principe.



Êtes-vous prêt à entreprendre ?

Testez-vous !

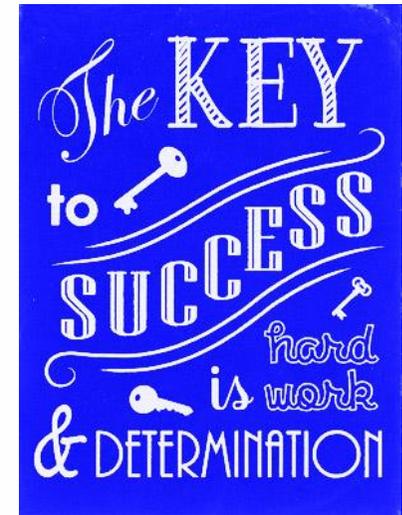
Testez votre détermination pour entreprendre

Entreprendre, c'est une question d'envie, de détermination, de posture, de comportement et d'actions !
On vous propose, là, de tester votre détermination !

Pourquoi passer ce test ?

- Mieux vous connaître
- Mieux comprendre la raison de votre envie d'entreprendre
- Savoir si vous êtes prêt à vous lancer dans l'aventure entrepreneuriale

Je teste ma
détermination



Ce test est centré sur votre détermination à entreprendre car c'est la condition sine qua non de votre réussite.

Il repose sur de nombreux travaux de recherche académique (par exemple Vroom, Bandura, Meyer et Allen, Azjen, Bruyat, Gasse...).
Il évalue ainsi les différents éléments qui permettent de mesurer votre engagement dans le processus entrepreneurial : votre motivation, votre volonté, votre perception sur l'opportunité de créer, l'attractivité d'un projet entrepreneurial...

Il ne s'agit pas ici d'évaluer vos compétences ni vos aptitudes pour voir si vous avez celles qui caractérisent un entrepreneur car cela dépend de votre projet et il est toujours possible d'acquérir de nouvelles compétences.

Il s'agit simplement de voir si vous êtes prêt à vous lancer dans l'aventure.

Les résultats à ce test vous sont réservés.

Les données consolidées peuvent être utilisées pour des travaux de recherche ou statistiques.

Il a été réalisé par Anne-Flore ADAM, chercheuse en entrepreneuriat.

Les autres tests pour entreprendre sereinement

Testez-vous !



Avez-vous les traits de caractère d'un entrepreneur ?



Avez-vous les traits de caractère d'un entrepreneur ?

Adaptabilité, capacité d'analyse, méthode.... 16 traits de caractères utiles voire indispensables pour un chef d'entreprise à tester !

Je teste



Avez-vous les aptitudes utiles pour entreprendre ?



Avez-vous les aptitudes utiles à un entrepreneur ?

Tolérance à l'échec, audace, intuition, autonomie, 15 aptitudes utiles voire indispensables pour un chef d'entreprise à tester !

Je teste

Les autres tests pour entreprendre sereinement

Testez-vous !



Votre entreprise pourra-t-elle financer un nouveau projet ?



Votre entreprise pourra-t-elle financer un nouveau projet ?

Réalisez une première évaluation de la situation financière de votre entreprise et du financement d'un nouveau projet.

Je teste



Testez la situation financière de l'entreprise à reprendre



Quelle est la situation financière de l'entreprise que vous envisagez de racheter ?

Ce test qui nécessite que vous ayez la dernière liasse fiscale de l'entreprise ciblée, vous permet d'évaluer la situation financière de cette entreprise.

Je teste

Informations et planning



Infos pratiques

Tarif : 14 100 €

Durée de la formation : 364 heures sur 52 jours

Prochaine rentrée : du 06/06/2025 au 02/10/2026

Groupe : De 8 à 12 personnes

Lieu de la formation :

SUP de V

Campus Paris Montparnasse

3 Rue Armand Moisant

75015 Paris



Chef d'entreprise, développeur de PME

Créée en 1988 à l'initiative des CCI de France, la formation, qui s'intitule aujourd'hui « Chef d'entreprise, développeur de PME », s'adresse à toute personne déterminée à créer, reprendre ou développer une entreprise et qui souhaite acquérir toutes les compétences pour devenir chef d'entreprise.

La formation « Chef d'entreprise, développeur de PME », est une formation-action innovante et pragmatique personnalisable selon le profil et l'état d'avancement du projet, réalisée en alternance sur une durée de 12 à 14 mois. Cette formation constitue également la période d'incubation nécessaire au candidat et à son projet.

Concrètement, l'objectif de la formation est d'aider les participants à :

- 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
- La finalité de cette formation est donc bien de permettre aux participants de devenir des chefs d'entreprise, des développeurs et des leaders autonomes et proactifs.

Un programme synonyme de réussite

Initialement dédiée à la reprise interne (familiale ou salariale), cette formation est désormais ouverte à toute personne souhaitant devenir chef d'entreprise.

On compte 13 chambres de commerce qui prépare à ce métier de chef d'entreprise via ce programme de formation sur l'ensemble du territoire, le premier ayant été créé en 1988 à Laval par la CCI Mayenne.

Chaque année, ce sont plusieurs dizaines de nouveaux dirigeants d'entreprises opérationnels qui sortent des différentes promotions des centres préparatoires. Leur formation a mobilisé, en moyenne pour chaque participant, 10 intervenants professionnels spécialisés et préalablement sélectionnés par les centres préparatoires.

En moyenne, 95 % des entreprises dont le dirigeant est passé par l'École des Managers sont toujours présentes sur le marché au bout de cinq ans et, 30 ans après les premières promotions, 80% des entreprises sont toujours en activité.

Le diplôme

«**Chef d'Entreprise, Développeur de PME**» est un titre reconnu par l'État au niveau 6 (Eu)

Cette certification professionnelle délivrée par CCI France est enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

RNCP : 37663

Nomenclature du niveau de qualification : Niveau 6

Code(s) NSF : 310m : Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion

Formacode(s) : 32054 : Gestion organisations

Identifiant CPF : 328203

Code diplôme : 26C31003

Code Certif Info N°114961

Date d'échéance de l'enregistrement : 31/05/2026



Publics concernés et métiers

Tous ceux qui ont un projet de reprise ou de création d'entreprise, mais qui n'ont pas l'ensemble des compétences nécessaires pour le concrétiser et en assurer la pérennité.

Dans les centres préparatoires à la formation « Chef d'entreprise, développeur de PME », on ne parle pas d'élèves ou de stagiaires, mais de participants.

Déterminés à créer, reprendre ou développer une entreprise, ils choisissent d'être mieux armés pour concrétiser et assurer la pérennité du projet qui leur tient à cœur.

Métiers :

- Dirigeant d'entreprise privée
- Directeur(trice) de centre de profit
- Adjoint de direction

Objectifs pédagogiques et activités visées

À l'issue de la formation, vous aurez acquis les compétences pour :

- Définir son projet entrepreneurial (reprise, développement ou création) de façon réaliste et réalisable
- Faire partager sa vision auprès de ses collaborateurs pour anticiper le changement
- Devenir un chef d'entreprise, un développeur et un leader.

Activités visées

- Evaluation du contexte du projet entrepreneurial, de son écosystème et de sa position sur son marché
- Elaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial
- Elaboration d'un modèle d'affaires cible pour le projet entrepreneurial
- Elaboration des stratégies et des processus opérationnels du projet entrepreneurial
- Etablissement des budgets prévisionnels du projet entrepreneurial
- Recherche des financements et partenaires nécessaires à la réalisation du projet entrepreneurial
- Choix des équipes internes et partenaires de l'entreprise
- Gestion opérationnelle des équipes de l'entreprise en application de la législation et de la réglementation en vigueur
- Mise en place de techniques managériales et relationnelles favorisant l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs
- Pilotage des stratégies et des processus opérationnels de l'entreprise
- Pilotage de la performance de l'entreprise
- Pilotage de la stratégie générale de l'entreprise
- Gestion de projets associés à l'évolution et au développement de l'activité de l'entreprise

Programme

Le programme est construit autour de 3 grands blocs de compétences :

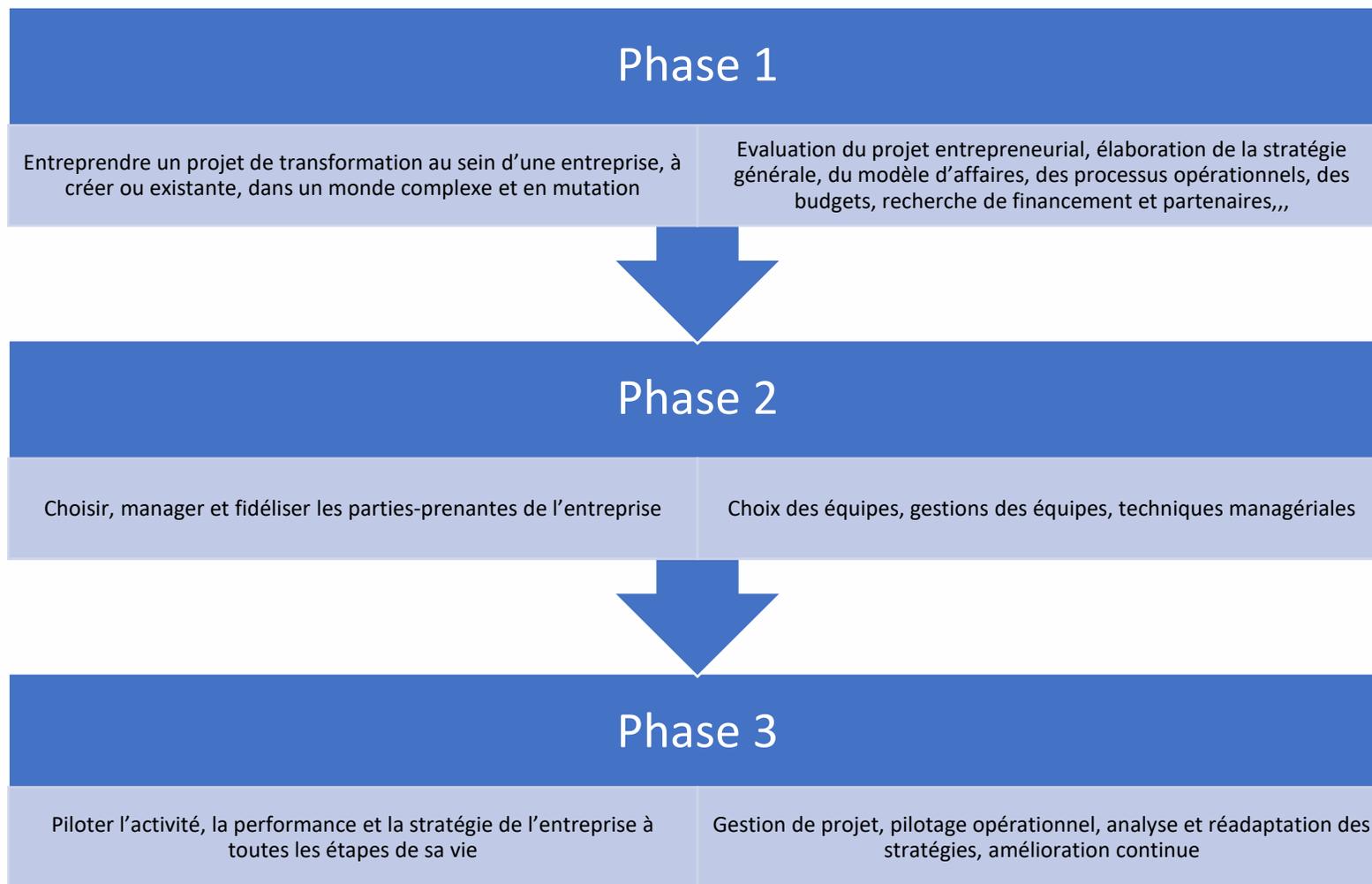
1. Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation
2. Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise
3. Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par correspondance :

Le Titre RNCP « Chef d'entreprise, développeur de PME » est conditionné à l'obtention des 3 blocs de compétences constituant la certification

Le programme

3 phases du projet



Bloc de compétences n° 1 :

Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation

- 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
- 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
- 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

Bloc de compétences n° 1 :

Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation

Modules	Durée	Modalités d'évaluation
<p>A.1. Evaluation du contexte du projet entrepreneurial, de son écosystème et de sa position sur son marché</p> <p>C.1. 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.</p> <p>C.2. 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.</p>		<p>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.</p> <p>De l'activité A.1 à l'activité A.6, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.</p>
<p>A.2. Elaboration de la stratégie générale du projet entrepreneurial</p> <p>C.3. 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.</p>		
<p>A.3. Elaboration d'un modèle d'affaires cible pour le projet entrepreneurial</p> <p>C.4. 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 ».</p> <p>C.5. 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.</p>		

Bloc de compétences n° 1 :

Entreprendre un projet de transformation au sein d'une entreprise, à créer ou existante, dans un monde complexe et en mutation

Modules	Durée	Modalités d'évaluation
A.4. Elaboration des stratégies et des processus opérationnels du projet entrepreneurial		<p>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.</p> <p>De l'activité A.1 à l'activité A.6, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.</p>
C.6. 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).		
C.7. 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.		
A.5. Etablissement des budgets prévisionnels du projet entrepreneurial		
C.8. 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.		
C.9. 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.		
A.6. Recherche des financements et partenaires nécessaires à la réalisation du projet entrepreneurial		
C.10. Présenter le projet de transformation sous la forme d'un business plan, afin de proposer une vision claire, précise et détaillée de son projet entrepreneurial aux partenaires potentiels pour les convaincre de s'y engager.		

Bloc de compétences n° 2 :

Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise

- 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
- 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
- Présenter le projet de transformation sous la forme d'un business plan, afin de proposer une vision claire, précise et détaillée de son projet entrepreneurial aux partenaires potentiels pour les convaincre de s'y engager.
- 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
- 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, si possible.
- 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 tous, notamment pour les professionnels en situation de handicap
- 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 efficacité 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
- Identifier ses valeurs et ses traits de personnalité afin de déterminer le leadership souhaitable permettant de contribuer à soutenir la motivation et l'implication des salariés et plus globalement, donner du sens à la stratégie de l'entreprise
- Faciliter le travail de chacun, les échanges entre pairs et toutes autres actions permettant de favoriser, entre autres, l'apprentissage informel et l'automatisation des process, afin de fluidifier l'organisation de l'entreprise et de concourir à l'atteinte des objectifs et à l'augmentation de l'efficacité opérationnelle

Bloc de compétences n° 2 :

Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise

Modules	Durée	Modalités d'évaluation
A.7. Choix des équipes internes et partenaires de l'entreprise		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 De l'activité A.7 à l'activité A.9, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.
C.11. 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, si possible.		
C.12. 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 tous, notamment pour les professionnels en situation de handicap.		
A.8. Gestion opérationnelle des équipes de l'entreprise en application de la législation et de la réglementation en vigueur		
C.13. 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.		
C.14. 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.		
C.15. Superviser la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de gestion sociale et administrative du personnel et des partenaires (sous-traitants, cotraitants...), afin d'allier les intérêts de l'entreprises et des collaborateurs, dans le respect des règles et des obligations légales en vigueur		
C.16. 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		

Bloc de compétences n° 2 :

Choisir, manager et fidéliser les parties-prenantes de l'entreprise

Modules	Durée	Modalités d'évaluation
A.9. Mise en place de techniques managériales et relationnelles favorisant l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs		<p>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</p> <p>De l'activité A.7 à l'activité A.9, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.</p>
C.17. Identifier ses valeurs et ses traits de personnalité afin de déterminer le leadership souhaitable permettant de contribuer à soutenir la motivation et l'implication des salariés et plus globalement, donner du sens à la stratégie de l'entreprise.		
C.18. Faciliter le travail de chacun, les échanges entre pairs et toutes autres actions permettant de favoriser, entre autres, l'apprentissage informel et l'automatisation des process, afin de fluidifier l'organisation de l'entreprise et de concourir à l'atteinte des objectifs et à l'augmentation de l'efficacité opérationnelle.		
C.19. 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		

Bloc de compétences n° 3 :

Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

- Evaluer l'ensemble des stratégies opérationnelles internes et externes¹ et les différents processus opérationnels définis, en veillant à la bonne gestion des ressources disponibles et du respect de la réglementation 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
- 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
- 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
- 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

Bloc de compétences n° 3 :

Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

Modules	Durée	Modalités d'évaluation
A.10. Pilotage des stratégies et des processus opérationnels de l'entreprise		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. De l'activité A.10 à l'activité A.13, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.
C.20. Evaluer l'ensemble des stratégies opérationnelles internes et externes ¹ et les différents processus opérationnels définis, en veillant à la bonne gestion des ressources disponibles et du respect de la réglementation 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).		
C.21. 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.		
A.11. Pilotage de la performance de l'entreprise		
C.22. 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.		
C.23. Contrôler régulièrement sa trésorerie afin d'anticiper ses besoins financiers à court terme et de décider des actions à mettre en œuvre.		
C.24. Valider les prévisions financières et les budgets, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, afin d'atteindre les objectifs visés.		

Bloc de compétences n° 3 :

Piloter l'activité, la performance et la stratégie de l'entreprise à toutes les étapes de sa vie

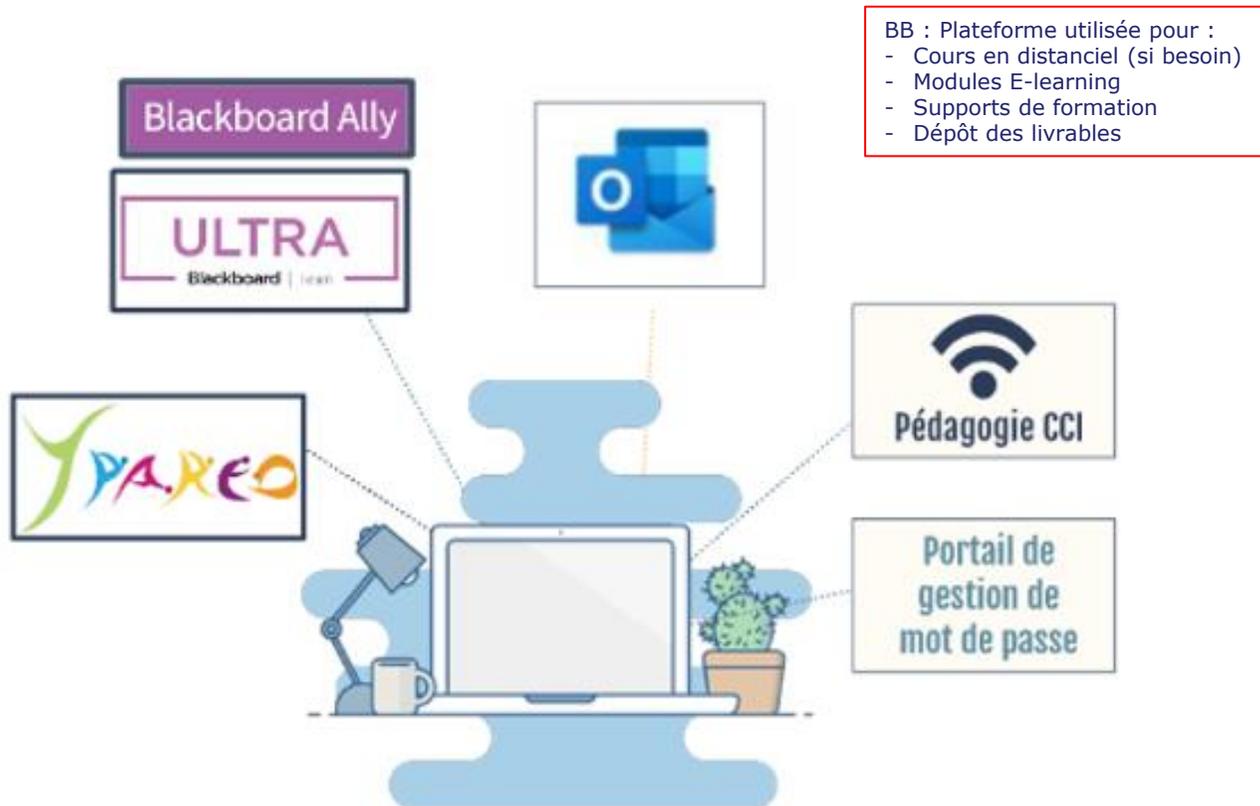
Modules	Durée	Modalités d'évaluation
A.12. Pilotage de la stratégie générale de l'entreprise		<p>Les candidats doivent, individuellement, produire à l'écrit et présenter oralement le plan de pilotage intégrant les outils d'évaluation des stratégies opérationnelles de l'entreprise ou du projet d'entreprise.</p> <p>De l'activité A.10 à l'activité A.13, la modalité d'évaluation conjugue étude de cas réelle et mise en situation réelle, avec plusieurs livrables écrits et une prestation orale.</p>
C.25. 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.		
C.26. 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.		
C.27. 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.		
A.13. Gestion de projets associés à l'évolution et au développement de l'activité de l'entreprise		
C.28. 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.		
C.29. 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.		

L'environnement numérique



L'environnement numérique

Des outils et applications sont mis à votre disposition dès la rentrée, et votre référent numérique vous forme à l'utilisation



Retrouvez les liens de connexion, la réinitialisation de mot de passe, depuis notre site internet

Vous avez besoin d'assistance pour accéder à vos espaces personnels et de travail, contactez : digital@supdev.fr - 06.61.15.94.19



Le digital learning

Une pédagogie variée à distance :

- Des cours en ligne (classe virtuelle, Webinaires, Vidéoconférences)
- Du suivi de projet (outils collaboratifs)
- Des modules de formation en classe inversée (des parcours développés spécifiquement pour acquérir des connaissances, des quizz, des vidéos...)
- Des jeux (serious game) pour approfondir et mettre en pratique



Blackboard



Les avantages:



- Apprendre partout et tout le temps
- Apprendre à utiliser des outils numériques pour un usage professionnel
- Apprendre d'une façon dynamique
- Apprendre en pratiquant



Etre acteur de sa formation

Financement



Financements de votre formation

Pour les Salariés

- **Plan de développement des compétences** : Financé par l'employeur pour adapter les compétences des salariés
- **CPF** : Les salariés accumulent des heures de formation tout au long de leur carrière (avec un crédit annuel de 500€ (800€ pour les non-diplômés) plafonné à 5 000€ ou 8 000€).
- **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** : Pour les salariés souhaitant se reconvertir (Prise en charge possible des coûts pédagogiques et d'une partie du salaire)
- **FNE-Formation** : Pour les entreprises impactées par les transitions écologiques, numériques, etc..
- **Contrat d'Apprentissage** : Accessible sous certaines conditions pour les salariés en CDI.

Pour les Demandeurs d'Emploi

- **France Travail (ex-Pôle Emploi)** : Aides financières pour les formations visant à améliorer l'employabilité
- **CPF** : Les demandeurs d'emploi peuvent utiliser leur CPF pour financer des formations
- **Aide Individuelle à la Formation (AIF)** : Pour couvrir les frais de formation non pris en charge par le CPF.
- **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** : Pour les salariés en procédure de licenciement économique.
- **Contrat de Professionnalisation** : Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ainsi que les bénéficiaires de certaines allocations

Pour les travailleurs indépendants

- **CPF** : Utilisable par les travailleurs indépendants, les professions libérales, etc.
- **Fonds d'Assurance Formation (FAF)** : Pour les travailleurs indépendants selon leur code NAF ou APE.
- **Aides publiques régionales ou nationales** : Certaines régions offrent des aides spécifiques pour la formation

Pour les Travailleurs en Situation de Handicap

- **CPF avec majoration** : Droits identiques aux salariés du privé avec une majoration annuelle (800€ par an au lieu de 500€ pour les salariés, avec un plafond de 8 000€)
- **Aides spécifiques** : Aides de France Travail, du Conseil Régional, etc..
- **Contrat d'Apprentissage** : Accessible sans limite d'âge et avec des aménagements spécifiques.

Actualisation des informations : Les règles de financement évoluent régulièrement.
Consultez les sites officiels et vos interlocuteurs (Pôle Emploi, OPCO, etc.).

Comment s'inscrire avec votre CPF

Le **Compte Personnel de Formation** permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il suit chaque personne de son entrée dans la vie active jusqu'à sa retraite. Le CPF permet de financer uniquement certaines formations certifiantes et qualifiantes.

Actualité, Depuis le 2 mai 2024, les titulaires du CPF qui souhaitent utiliser leurs droits formation doivent s'acquitter d'une participation financière obligatoire, quel que soit le coût de la formation souhaitée. Le montant de participation financière obligatoire est fixé à 102,23€ pour 2025.

Cette participation est automatiquement prise en compte dans le coût de la formation au moment de l'achat en ligne d'une formation sur la plateforme Mon Compte Formation. Ce montant est à régler au moment de l'inscription par carte bancaire ou virement. L'absence de règlement de cette somme ne permettra pas de valider l'inscription à la formation.

Cette participation obligatoire **pourra être prise en charge** par l'employeur ou un Opcv (Tiers mentionnés au 2° et au 3° du II de [l'article L. 6323-4](#) du Code du travail).

Sont exonérés de cette participation obligatoire :

- Les demandeurs d'emploi ;
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur employeur, pour les financements versés à compter du 2 mai 2024
- Les titulaires qui bénéficient d'un financement de la part de leur OPCO, d'un accord de branche, d'un accord de groupe ...
- Les titulaires qui mobilisent tout ou partie des points inscrits sur leur C2P (compte professionnel de prévention) pour se reconvertir ;
- Les titulaires victimes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, ou victimes de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui font usage de leur abondement.

Pour aller plus loin, consultez la page dédiée à cette " participation financière obligatoire pour mobiliser vos droits CPF" sur la plateforme dédiée au CPF : www.moncompteformation.gouv.fr.



Cliquez sur ce QR Code pour accéder à la formation

Chef d'entreprise, développeur de PME



EDM

Campus Paris - Montparnasse



L'espace formation continue



Espace détente FC : 2036
Place des Bambous - la place des bambous située au cœur du campus



Salles de formation : 3^{ème} étage : 3040 et 3036



Les plus

Cafétéria : 8h00 - 16h30

- Petit déjeuner
- Pause-café
- Déjeuner

Accès WIFI

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

L'espace est accessible aux personnes à mobilité réduite. Les échanges avec le référent handicap permettront d'optimiser la prestation des formateurs pour qu'elle s'adapte à chacun.

BUS : Lignes 28*, 58*, 88*, 91*, 92*, 94*, 95*, 96*

•Handicap moteur * : espaces dédiés aux PMR, rampe d'accès, bouton d'urgence à portée de main, signalétique lisible...

Handicap visuel : 100 % des lignes de bus disposent d'annonces sonores des prochains arrêts desservis. Les bus les plus récents disposent de boutons de demande d'arrêt repérables par une inscription en relief, et qui émettent un signal sonore lorsqu'ils sont actionnés.

Handicap auditif : plus d'un tiers des lignes de bus disposent d'annonces visuelles des prochains arrêts desservis, sous la forme d'un bandeau d'information lumineux à l'intérieur des bus.

METRO :

•Ligne 4, 6, 13, station "Montparnasse" sortie 2 (Place Bienvenue)

•Ligne 12, station Falguière

Vous pouvez [contacter la RATP](#) pour de plus amples informations ou [visiter cette page](#).

Ligne SNCF :

Train N - Gare de Montparnasse

Train Grande Ligne (Accès par ascenseur, rampe ou de plain-pied, depuis l'entrée)

En voiture : Plusieurs parkings à proximité

Vous pouvez accéder au Registre Public d'Accessibilité du Site Rue Armand Moisant à l'accueil / sur demande au référent handicap (site bénéficiant d'un accès PMR).

Le référent handicap de nos établissements : **Laurent PERNA**

06 89 69 07 00 – Mail : lperna@supdev.fr



Votre contact

Bruno PASCAL

Responsable pôle formation continue

3 rue Moisant

75015 PARIS

06 21 09 76 29

bpascal@supdev.fr

www.supdev.fr



YouTube

