



# TITRE RNCP NIVEAU 6 RESPONSABLE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

## 2020-2021-2022

imcp

14 Rue de Lancry  
75010 PARIS

## MAJ AU 3 MAI 2021

### I. Quel est le public visé ?

- Etudiant(e) de 18 à 25 ans en contrat professionnalisation ou 29 ans révolus en apprentissage.
- Demandeur(se) d'emploi à partir de 26 ans
- Salarié(e) en projet de transition ou en PRO-A (Reconversion ou promotion par alternance)

L'IMCP propose de la VAE ( en tout ou partie) sur ce titre accessible sans limite d'âge et dans la limite d'un an minimum d'expérience dans le domaine concerné . Pour en savoir d'avantage sur les conditions d'admission en VAE, l'accompagnement et le cursus vous pouvez cliquer sur ce lien <https://imcp.fr/la-vae/>

### II. Quels sont les prérequis.

Le cursus préparant à la Certification professionnelle « Responsable du Développement Commercial » (RDC) s'adresse prioritairement aux apprenants de niveau Bac+2 (si la moyenne générale du BTS est supérieure à 8/20 et si l'apprenant s'engage à repasser le BTS durant sa formation RDC). Sur demande de dérogation, il est possible d'intégrer des candidats pouvant justifier de 3 années d'expérience dans le secteur. Les dérogations sont soumises et validées par le Certificateur avant l'entrée en formation. Les justificatifs d'accès à la formation seront exigés à l'inscription.

### III-Modalités d'admission :

L'admission se fait sur entretien et tests de compétences et de personnalité. Les test et entretien s'étendent chaque année sur une période allant d'Avril à Mars n+1. Suite aux tests et entretiens la réponse d'admission est apportée sous un délai de 4 jours ouvrés. Dès lors un accompagnement à l'intégration pédagogique, administrative et salariale est réalisé par un entretien hebdomadaire avec nos chargés de relations entreprise. L'admission peut se faire en première ou en seconde année.

### Iv-Objectifs

Le Responsable de Développement Commercial exerce au sein d'entreprises, d'établissements ou d'agences de secteurs diversifiés comme l'industrie, l'immobilier, les transports, les communications, les prestations d'ingénierie et de conseil, les médias, les hautes technologies... Sa clientèle est composée de professionnels ou de particuliers. Il a la responsabilité de développer le chiffre d'affaires de son entreprise auprès de grands comptes, de comptes clefs ou au niveau d'une zone géographique. Sa fonction est stratégique car elle est un vecteur de croissance qui influe sur les performances commerciales de l'entreprise. La stratégie commerciale est au cœur de développement d'une entreprise ; elle s'appuie sur une vision claire de ses marchés au travers l'observation de sa concurrence, et sur le dynamisme et la compétence des équipes commerciales.

Autre appellations :

- Responsable de la stratégie commerciale
- Responsable du développement commercial
- Responsable développement / Business Développeur
- Responsable commercial / commerciale
- Responsable e-commerce
- Responsable commercial international / commerciale internationale.

### V-Aptitudes

Les aptitudes attendues sont liées à la capacité d'appliquer des savoirs en marketing, management, communication, gestion opérationnelle afin de développer l'entreprise et de gérer le personnel (recrutement, intégration, formation, développement etc..).

## VI-Compétences et modalités d'évaluation

Voici les précisions pour ce titre.

BLOC DE COMPETENCES	Liste de compétences	Modalités d'évaluation
<p>Mettre en place la politique commerciale définie par la direction</p>	<p>C1.1 Préparer les outils de pilotage de la politique commerciale afin de mesurer son efficacité et son adéquation aux objectifs fixés.            C1.2 Organiser l'action de l'équipe commerciale pour atteindre les résultats attendus par la direction C            1.3 Planifier l'activité de prospection en utilisant le digital pour optimiser la productivité de l'équipe commerciale.</p>	<p>1.Epreuve : <a href="#">Etude de cas 8h</a>            Epreuve comprenant deux modalités d'évaluation:            un écrit collectif et un oral individuel.            Les groupes de 3 à 4 personnes sont constitués par tirage au sort le matin même de l'étude de cas.            Chaque groupe tire au sort le cas d'une entreprise sur lequel il va travailler pendant 8h en ayant accès à Internet ainsi qu'à un logiciel de CMS. Les dossiers sont adressés par mail au correcteur à l'issue des 8h.            Une semaine après l'épreuve écrite, l'oral individuel de 30mn est organisé laissant le temps au candidat de se préparer un ppt de présentation.            L'oral prend la forme d'un jeu de rôle pendant lequel le candidat présente son dossier au jury qui joue le rôle du Directeur de l'entreprise ayant communiqué les grandes lignes de la politique commerciale de l'entreprise du cas en question.            Condition de validation du Bloc :            Validation des 3 compétences. Une compétence est validée si plus de 50% de ses critères d'évaluation le sont.</p>
<p>Piloter le développement opérationnel service commercial</p>	<p>C2.1.-Organiser des ressources en compétences nécessaires au développement de la politique commerciale            C2.2- Formaliser et utiliser les leviers de la performance commerciale pour optimiser les résultats            C2.3 – Analyser et suivre les indicateurs d'activité et de performance de l'équipe commerciale pour en déduire des axes d'amélioration ou de</p>	<p>1 Epreuve : <a href="#">Training game</a> Cette épreuve est composée de 2 évaluations un dossier écrit et un jeu de rôle individuel.            A partir d'une situation professionnelle simulée. Un scénario est proposé aux apprenants qui vont travailler en groupe sur cette épreuve.            Epreuve en mode projet sur une semaine banalisée de 35 heures.            Remise d'un dossier écrit au jury au milieu de la semaine banalisée avant le passage à l'oral sous la forme d'un jeu</p>

	développement	de rôle avec le jury. Condition de validation du Bloc : Validation des 3 compétences. Une compétence est validée si plus de 50% de ses critères d'évaluation le sont.
Développer le potentiel de l'entreprise par la mise en place d'une stratégie de croissance	C3.1- Analyser le marché et diagnostiquer l'entreprise pour être en mesure d'identifier la ou les stratégies de croissance à adopter C3.2-Etablir un plan d'action de croissance de l'entreprise adapté aux contextes commercial et économique de l'entreprise	1 Epreuve : <a href="#">Plan d'action stratégique</a> Cette épreuve est composée de 2 évaluations un dossier écrit et une présentation orale de la stratégie de développement proposée. Attendus de l'évaluation A partir d'un cas pratique présentation d'un plan d'action stratégique. Remise d'un dossier écrit Passage à l'oral d'une durée de 20 minutes d'exposé et de 20 minutes de dialogue – questions/réponses Condition de validation du Bloc : Validation des 3 compétences. Une compétence est validée si plus de 50% de ses critères d'évaluation le sont.

Chaque bloc de compétences peut être validé indépendamment des autres et donne lieu à la délivrance d'une attestation.

## VII-Durée

La rentrée est prévue le 04 Octobre 2021. Les Trois partiels ont lieu en Janvier 2022, Mars 2022, Mai 2022 et un grand oral du 27 Juin au 07 Juillet 2022 (cours les lundi/mardi). La formation représente un total de 600 heures et les résultats sont connus avant le 31 Juillet 2022.

## VIII-Délai d'accès à la formation

Les tests d'entrée pour la rentrée sont ouverts dès le mois d'Avril qui la précède. Le/La candidate est accompagnée dans sa recherche d'entreprise et son placement. Le test en lui-même a lieu sur une demi-journée après prise de rendez-vous. La réponse est fournie au plus tard sous 4 jours ouvrés après entretien et test. Dès lors un accompagnement à l'intégration pédagogique, administrative et salariale est réalisé par un entretien hebdomadaire avec nos chargés de relations entreprise jusqu'à la rentrée. Un délai de 3 mois est accordé pour débiter la formation sans avoir trouver d'entreprise.

## IX-Tarifs

### > Pour les élèves

-En contrat de professionnalisation ou d'apprentissage la formation est totalement gratuite pour l'élève. Il est d'ailleurs rémunéré. (voir plus bas)

-En formation scolaire, la formation est payante à hauteur de 4261 euros .La formation scolaire suppose une période de stage de 14-16 semaines. Au bout de 2 mois de stage il bénéficie d'une gratification (voir plus bas le détail).

### > Pour les financeurs et les entreprises

-Le coût de la formation est de 9400 euros par an. Il est pris en charge par les OPCO sur la base d'un référentiel défini par France Compétences <https://www.francecompetences.fr/fiche/apprentissage-nouvelle-version->

[du-referentiel-des-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats/](#). Le montant de la prise en charge dépend à la fois de la CPNE et de l'IDCC. Mais en cas de montant accordé par l'OPCO inférieur à 9400 euros il n'y a aucun reste à charge facturé par l'IMCP à l'entreprise

## X- Rémunération

### ➤ Rémunération minimum apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27% du Smic, soit 419,74 €	43% du Smic, soit 668,47 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 823,93 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic(1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 <sup>ème</sup> année	39% du Smic, soit 606,29 €	51% du Smic, soit 792,84 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 948,30 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic(1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 <sup>ème</sup> année	55% du Smic, soit 855,02 €	67% du Smic, soit 1 041,57 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 212,58 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic(1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat. Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée. Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire. L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée. Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti. Un simulateur permet de calculer le salaire minimum des apprentis et contrats de professionnalisation

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>

Trouvez d'autres informations sur les droits sociaux, les congés, l'exécution du contrat à l'étranger, le mineur etc.. sur ce lien <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

### ➤ Rémunération minimale professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat (CDD, CDI) de 6 à 36 mois. La loi impose une rémunération minimale indexée sur le Smic pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation. La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation. Des dispositions conventionnelles ou le contrat de travail peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac. Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac. Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'alternant.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	855,03 €	1 010,48 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 088,21 €	1 243,67 €

#### A savoir :

-le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie du salaire minimum de base.

- Les avantages en nature peuvent être déduits du salaire à hauteur de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés de l'entreprise. Cependant, le montant de ces déductions ne peut pas excéder les 3/4 de la rémunération mensuelle minimale applicable au titulaire du contrat.

-Le salarié a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Un simulateur permet de calculer le salaire minimum des apprentis et contrats de professionnalisation

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>

Retrouvez des précisions sur les droits sociaux, les congés, l'exécution du contrat à l'étranger sur ce lien <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

### ➤ Rémunération minimum stage

La durée du ou des stages ou formation effectués en milieu professionnel est de 6 mois maximum par organisme d'accueil et par année d'enseignement. Cette durée est déterminée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil de la façon suivante :

- 7 heures de présence, consécutives ou non, équivalent à une journée de présence
- 22 jours de présence équivalent à 1 mois

Par conséquent, la durée de 6 mois de stage est atteinte dès lors que le stagiaire a accompli, durant l'année d'enseignement, 924 heures de présence effective dans l'organisme d'accueil. Une gratification minimale est versée si la durée du stage est supérieure à :

- Soit 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour) au cours de la même année scolaire ou universitaire
- Soit à partir de la 309e heure de stage même s'il est effectué de façon non continue

En dessous de ces seuils de durée, l'organisme d'accueil n'a pas l'obligation de verser une gratification. Le taux horaire de la gratification est égal au minimum à 3,9 € par heure de stage, correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 26 € x 0,15). Les organismes publics ne peuvent pas verser de gratification supérieure au montant minimum légal sous peine de requalification de la convention de stage en contrat de travail.

Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur à 3,9 €. L'employeur doit le vérifier dans la convention collective.

Un simulateur de calcul permet aux employeurs de calculer le montant minimal dû en fonction des heures de présence effective du stagiaire : <https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire> Pour d'autres aspects liés aux stages consultez ce lien <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F20559>

### **XI-Méthodes mobilisées**

Dans des classes de 10-25 élèves maximum les cours ont lieu en blended learning. Cela signifie que la formation a lieu en présence dans nos locaux sur un rythme hebdomadaires de 2 jours école/ 3 jours entreprise. Mais aussi que l'étudiant peut bénéficier d'une plateforme de cours lms et d'une plateforme de visioconférence pour suivre des cours en synchrone/asynchrone selon ses besoins. Des conférences par intervenants extérieurs complètent les cours magistraux, les travaux dirigés en petit groupes et la mise en situation professionnelle. Enfin l'accès à des ressources numériques est aussi proposé.

### **XII Sanction de la formation**

Le diplôme du titre RNCP « Responsable de Développement Commercial » atteste d'une qualification professionnelle de niveau 6 (Bac+3). Mais l'école délivre aussi une attestation de fin de formation et de crédits ECTS .

### **XIII-Débouchés :**

Le titre RNCP permet de s'insérer facilement dans la vie active en tant que ) Responsable de la stratégie commerciale, Responsable du développement commercial, Responsable développement / Business Développer, Responsable commercial, Responsable e-commerce, Responsable commercial international / commerciale internationale. Le candidats peut aussi poursuivre ses études en licence profession en MASTER ou en titre RNCP de Niveau 7. A l'IMCP nous proposons un titre de Niveau 7« Manager d'affaires »

### **XIV-Accessibilité :**

Dès l'entrée l'anticipation des situations de handicap est prévue avec la participation d'un référent handicap désigné à l'IMCP à savoir Nicolas Erambert (contact [nerambert@imcp.fr](mailto:nerambert@imcp.fr) et 01.42.02.93.93). Des mécanismes de compensation (tiers temps, supports visuels) sont aussi utilisés. L'ensembles des parties prenantes de la formation est sensibilisé à cette situation et des procédures d'alerte décrochage sont aussi prévues. Un réseau de partenaires est aussi sollicité suite aux entretiens de suivi avec les élèves. Enfin les locaux ont fait l'objet de travaux pour accueil de personnes handicapées (toilettes, salles de cours etc...). Vous trouverez ces précisions dans l'onglet nos valeurs du site imcp.fr

## XV-Indicateurs clés

Le titre RNCP permet à la fois de poursuivre sa formation et une insertion professionnelle. Voici des indicateurs clés

Année d'examen	2019	2020
Taux d'interruption en cours de formation FI *(1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année)	0%	0%
Taux d'interruption en cours de formation CP (1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>ème</sup> année)	0%	0%
Taux d'interruption en cours de formation CA (1 <sup>ère</sup> 2 <sup>ème</sup> année)	NP	0%
Taux d'obtention des diplômes** FI	100%	100%
Taux d'obtention des diplômes CP	100%	100%
Taux d'obtention des diplômes CA	NP	100%
Taux de poursuite d'étude FI	44,44%	80%
Taux de poursuite CP	70%	100%
Taux de poursuite CA	NP	100%
Taux d'insertion professionnelle*** FI	50%%	10%
Taux d'insertion CP	30%%	0%
Taux insertion CA	NP%	0%

Fi= Formation initiale, candidats effectuant des stages

CP= Contrat de professionnalisation

CA= Contrat d'apprentissage

NP =Non préparé IMCP

\*les taux d'interruption sont des moyennes année 1 et 2 calculés par la formule  $(Année1+Année2)/2$

\*\* les taux d'obtention des diplômes s'entendent sur les candidats présents à l'examen

\*\*\* les taux d'insertion professionnelle sont ceux directement liés au diplôme ( enquête à 6 mois) et non aux diplômes ultérieurs.

Effectifs 2019 présents aux examens =28 soit 18 Fi et 10 CP

Effectifs 2020 présents aux examens=32 soit 20 Fi, 5 Ca et 7 CP