

Manager du développement durable

RNCP34388 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32008, 12522
Code(s) ROME	H1302, M1402, K1802
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/01/2020
Date d'échéance	27/01/2023

Certificateur(s)

DE VINCI HIGHER EDUCATION (DVHE) · SIRET : 44087031900025

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les principes du développement durable, déclinés à l'échelle de l'entreprise, posent les bases de la qualité d'une organisation socialement responsable.

Les entreprises cherchent à mieux maîtriser des réglementations environnementales comme sociales de plus en plus sévères, les demandes de plus en plus pressantes des marchés – des investisseurs comme des consommateurs – ainsi qu'un activisme croissant d'organisations non gouvernementales affectant la réputation des organisations. Elles mènent des actions d'innovation, de communication visant à intégrer cette question de développement durable dans leurs produits et processus.

La certification Manager du développement durable répond à une approche transversale et prospective permettant d'accompagner les entreprises vers des modèles d'affaires durables.

Le Manager du développement durable va faire évoluer les pratiques des métiers grâce aux outils et méthodes de management du développement durable, à une maîtrise des principes scientifiques et techniques en matière de développement durable et à leur mise en pratique opérationnelle.

L'objectif de la certification est de former des Managers développement durable opérationnels dont les compétences répondent aux besoins du marché :

- Définir et développer de nouveaux modèles d'affaires au niveau stratégique, stimuler les innovations et les apports sociétaux dans la mutation vers un modèle responsable et le développement de nouveaux modèles d'affaires.
- Déployer les stratégies développement durable au sein des organisations et dans les métiers
- Gérer la pluridisciplinarité et être source d'innovation pour adapter les pratiques
- Mesurer les risques extra-financiers pour évaluer les performances environnementales, sociales et économiques des organisations, la création potentielle de valeur économique liée au développement durable en utilisant des outils d'évaluation des performances extra-financière et de la monétarisation des impacts environnementaux et sociaux .
- Accompagner le changement et faire évoluer les pratiques au sein des différents métiers en stimulant les parties prenantes à participer aux projets
- Manager une équipe transversale qui repose sur des principes de transparence, de bonne gouvernance et d'association des parties prenantes.
- Développer la visibilité et la notoriété des pratiques de management du développement durable et plus généralement, de l'entreprise sur ces questions.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager du développement durable porte et anime la stratégie développement durable de l'organisation qui

permettra de développer de nouveaux modèles économiques. Il accompagne les acteurs dans l'évolution de nouvelles pratiques plus respectueuses de l'environnement, des objectifs sociaux, d'insertion territoriale. Il évalue la valorisation financière et extra financière de ces nouvelles pratiques pour les parties prenantes et valorise les actions responsables engagées en interne comme en externe.

Les activités du Manager du développement durable se répartissent en cinq ensembles :

Élaborer la stratégie de développement durable de l'organisation

- Veille réglementaire, technologique, environnementale et sociale des enjeux du développement durable
- Diagnostic de l'organisation face aux enjeux du développement durable
- Identification des parties prenantes et compréhension des jeux d'acteurs
- Définition des plans d'actions
- Élaboration des modèles d'affaires durables

Piloter les plans d'actions développement durable

- Intégration du développement durable dans le système de management existant
- Actions de sensibilisation des acteurs à la prise en compte du développement durable dans leurs activités
- Accompagnement au changement
- Coordination des équipes par un système d'informations partagé
- Élaboration d'un plan directeur de projets de développement durable
- Management de projets de développement durable

Evaluer les projets de développement durable

- Mise en place des rapports d'activités et performances en matière de développement durable
- Mesure de l'activité en termes d'indicateurs de performance
- Évaluation des impacts sociaux et environnementaux

Animer des communautés du développement durable

- Tenues d'ateliers d'intelligence collective
- Communication, diffusion des bonnes pratiques aux salariés
- Élaboration d'un plan de communication externe
- Promotion, lobbying pour des pratiques responsables

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser un diagnostic RSE global de l'organisation pour identifier et analyser les opportunités stratégiques en mobilisant les analyses stratégiques existantes, les rapports développement durable, les benchmarks sectoriels, les rapports internes et les exercices de veille prospective.

Établir une cartographie des parties prenantes à l'attention du comité de direction de l'entreprise ou de la fonction stratégie en développant l'outil matrice de matérialité (outil permettant d'identifier et de hiérarchiser les parties prenantes).

Identifier les enjeux des parties prenantes pour comprendre leur hiérarchisation des priorités stratégiques, par la réalisation et l'administration de questionnaires et la conduite d'entretiens.

Identifier les actions créatrices de valeur de développement durable pour construire les scénarios de décision stratégique et les plans d'action en fonction de la lecture de la cartographie des parties prenantes ainsi que des objectifs et stratégies de l'organisation.

Proposer des modèles d'affaires durables pour identifier les plans d'action à engager par le calcul de rentabilité globale des projets en mobilisant le modèle CANVAS durable.

Décliner des plans d'action pour faire évoluer les référentiels de management en établissant des argumentaires stratégiques adaptés et pertinents.

Mettre en œuvre le système de management développement durable/RSE dans les systèmes de management existants (qualité, environnement, QHSE, OHSAS 18001 / ISO45001, ISO50001...) pour intégrer les critères développement durable en renégociant les objectifs des acteurs.

Mettre en place un suivi et contrôle qualité des nouvelles pratiques pour assurer l'intégration du développement durable dans les systèmes de management en définissant des indicateurs de performance globale.

Sensibiliser les acteurs sur le développement durable pour qu'ils modifient leurs pratiques opérationnelles, par la formation, la négociation et l'accompagnement des acteurs.

Conduire le changement pour accompagner les acteurs dans la diffusion des bonnes pratiques en organisant des ateliers de sensibilisation et de suivi.

Construire un système d'information partagé pour piloter les plans d'action en associant les acteurs à la coordination des actions et en facilitant les partages d'expérience.

Élaborer et négocier le cahier des charges du projet développement durable en définissant les objectifs, enjeux et contraintes pour conduire le projet auprès des parties prenantes.

Concevoir les indicateurs d'évaluation du projet afin de gérer les coûts, la qualité, les délais et les objectifs (plan de management), en définissant un tableau de bord identifiant les bénéfices et risques des projets développement durable.

Identifier les impacts économiques, sociaux et environnementaux des projets pour caractériser leurs performances de durabilité en appliquant les réglementations relatives à la Déclaration de Performance Extra-Financière et en mobilisant les outils de certification et labellisation ainsi que les référentiels des systèmes de management existants.

Assurer le suivi et l'évaluation de la démarche de mesure de l'activité pour mobiliser les équipes et les sensibiliser au déploiement de la démarche développement durable, par la production de rapports d'activités des performances (KPI - indicateurs de performance).

Proposer et mettre en place un référentiel de mesure des impacts pour proposer et suivre des métriques de performance durable pour les projets.

Proposer une monétarisation des impacts sociaux et environnementaux.

Développer l'acculturation des parties prenantes aux enjeux du développement durable et leurs impacts afin de favoriser la mobilisation des acteurs en animant des ateliers d'intelligence collective.

Identifier les modes et les techniques de travail collectif : créativité, coopération, adhésion (sans manipulations), négociation, engagement afin de co-construire des projets en associant avec confiance les parties prenantes.

Engager la formation des salariés pour faire évoluer les pratiques opérationnelles en proposant des modules de formation spécifiques sur des questions identifiées et de sensibilisation générale au développement durable.

Diffuser en interne et en externe les bonnes pratiques par la diffusion de supports d'information, par des actions de sensibilisation et par la mobilisation des réseaux sociaux pour développer une culture développement durable intégrée aux activités.

Négocier avec les partenaires stratégiques des dispositifs de valorisation des actions, de certification, labellisation pour faire évoluer la perception des parties prenantes en communiquant sur la politique d'entreprise responsable menée par l'organisation.

Coordonner les travaux avec les institutions nationales, internationales et professionnelles afin de favoriser les échanges entre partenaires et rendre compte des initiatives menées par l'organisation en siégeant dans les instances, participant aux conférences, en communiquant sur les réseaux.

Blocs de compétences

RNCP34388BC01 — Elaborer la stratégie développement durable de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser un diagnostic RSE global de l'organisation pour identifier et analyser les opportunités stratégiques en mobilisant les analyses stratégiques existantes, les rapports développement durable, les benchmarks sectoriels, les rapports internes et les exercices de veille prospective.
- Etablir une cartographie des parties prenantes à l'attention du comité de direction de l'entreprise ou de la fonction stratégie en développant l'outil matrice de matérialité (outil permettant d'identifier et de hiérarchiser les parties prenantes).
- Identifier les enjeux des parties prenantes pour comprendre leur hiérarchisation des priorités stratégiques, par la réalisation et l'administration de questionnaires et la conduite d'entretiens.
- Identifier les actions créatrices de valeur en développement durable pour construire les scénarios de décision stratégique et les plans d'action en fonction de la lecture de la cartographie des parties prenantes ainsi que des objectifs et stratégies de l'organisation.
- Proposer des modèles d'affaires durables pour identifier les plans d'action à engager par le calcul de rentabilité globale des projets en mobilisant le modèle CANVAS durable.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Diagnostic d'une entreprise et identification des sources d'opportunités stratégiques apportées par des pratiques de développement durable : Analyses PESTEL, SWOT, matrice des risques et identification des sources d'opportunités stratégiques ; appui avec les connaissances de base sur les défis sociétaux (vulnérabilité, résilience, services écosystémiques...)
- Présentation des enjeux développement durable prioritaires et des recommandations stratégiques
- Cartographie des parties prenantes sous format ppt : hiérarchisation, détermination des enjeux de chacune des

parties prenantes

- Construction de scénarios de décision stratégique par jeu de rôle
- Étude de cas sur un modèle d'affaires lié à un projet développement durable (via le modèle CANVAS durable) avec élaboration d'un tableau de bord prospectif d'indicateurs extra-financiers puis présentation orale

RNCP34388BC02 — Piloter les plans d'action

LISTE DE COMPÉTENCES

- Décliner des plans d'action pour faire évoluer les référentiels de management en établissant des argumentaires stratégiques adaptés et pertinents.
- Mettre en œuvre le système de management développement durable/RSE dans les systèmes de management existants (qualité, environnement, QHSE, OHSAS 18001 / ISO45001, ISO50001...) pour intégrer les critères développement durable en renégociant les objectifs des acteurs.
- Mettre en place un suivi et contrôle qualité des nouvelles pratiques pour assurer l'intégration du développement durable dans les systèmes de management en définissant des indicateurs de performance globale.
- Sensibiliser les acteurs sur le développement durable pour qu'ils modifient leurs pratiques opérationnelles, par la formation, la négociation et l'accompagnement des acteurs.
- Conduire le changement pour accompagner les acteurs dans la diffusion des bonnes pratiques en organisant des ateliers de sensibilisation et de suivi.
- Construire un système d'information partagé pour piloter les plans d'action en associant les acteurs à la coordination des actions et en facilitant les partages d'expérience.
- Élaborer et négocier le cahier des charges du projet développement durable en définissant les objectifs, enjeux et contraintes pour conduire le projet auprès des parties prenantes.
- Concevoir les indicateurs d'évaluation du projet afin de gérer les coûts, la qualité, les délais et les objectifs (plan de management), en définissant un tableau de bord identifiant les bénéfices et risques des projets développement durable.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Élaboration d'un plan d'action et des indicateurs par plusieurs études de cas
- Étude de cas sur la certification des pratiques RSE (ISO 50001), intégrées dans le système de management
- Mise en situation d'audit selon des référentiels spécifiques : reporting intégré, bilan carbone, intégration des actifs immatériels dans les bilans d'entreprise, audit fournisseurs et chaîne de valeur, éco-conception, qualité de vie au travail
- Étude de cas sur les méthodes de sensibilisation, d'information des acteurs dans les projets développement durable
- Cas de conduite du changement via un jeu de rôle

RNCP34388BC03 — Evaluer les projets développement durable

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les impacts économiques, sociaux et environnementaux des projets pour caractériser leurs performances de durabilité en appliquant les réglementations relatives à la Déclaration de Performance Extra-Financière et en mobilisant les outils de certification et labellisation ainsi que les référentiels des systèmes de management existants.
- Assurer le suivi et l'évaluation de la démarche de mesure de l'activité pour mobiliser les équipes et les sensibiliser au déploiement de la démarche développement durable, par la production de rapports d'activités des performances en matière de développement durable (KPI - indicateurs de performance).
- Proposer et mettre en place un référentiel de mesure des impacts pour proposer et suivre des métriques de performance durable pour les projets.
- Proposer une monétarisation des impacts sociaux et environnementaux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- A partir d'un projet réel, réponse à appel à projet incluant proposition technique, financière, indicateurs de projet : proposition de nouveaux cadres de lecture des systèmes technico-économiques en fonction de leur durabilité en privilégiant une approche multicritères
- Élaboration d'un référentiel d'évaluation (ISO 26000) et proposition des indicateurs de performance (KPI)
- Exercice de monétarisation des impacts environnementaux et sociaux et présentation à l'oral

RNCP34388BC04 — Animer des communautés développement durable

LISTE DE COMPÉTENCES

- Développer l'acculturation des parties prenantes aux enjeux du développement durable et leurs impacts afin de favoriser la mobilisation des acteurs en animant des ateliers d'intelligence collective.
- Identifier les modes et les techniques de travail collectif : Créativité, coopération, adhésion (sans manipulations), négociation, engagement afin de co-construire des projets en associant avec confiance les parties prenantes.
- Engager la formation des salariés pour faire évoluer les pratiques opérationnelles en proposant des modules de formation spécifiques sur des questions développement durable identifiées et de sensibilisation générale au développement durable.
- Diffuser en interne et en externe les bonnes pratiques développement durable par la diffusion de supports d'information, par des actions de sensibilisation et par la mobilisation des réseaux sociaux pour développer une culture développement durable intégrée aux activités.
- Négocier avec les partenaires stratégiques des dispositifs de valorisation des actions, de certification, labellisation pour faire évoluer la perception des parties prenantes en communiquant sur la politique d'entreprise responsable menée par l'organisation.
- Coordonner les travaux avec les institutions nationales, internationales et professionnelles afin de favoriser les échanges entre partenaires et rendre compte des initiatives menées par l'organisation en siégeant dans les instances, participant aux conférences, en communiquant sur les réseaux.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Participation à un atelier d'intelligence collective en vue de mettre en œuvre des projets développement durable
- Rédaction d'un rapport sur une problématique développement durable d'une organisation : rendu écrit individuel et présentation orale
- Analyse critique d'une politique de communication responsable (présentation orale avec support ppt)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Tout secteur d'activité (industriel, services, agricole) et toutes les organisations (entreprise, collectivité territoriale, Etat, association, syndicat...) sont concernés.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Coordinateur du développement durable
Responsable du développement durable
Chef de projet développement durable
Chargé de mission développement durable
Responsable environnement et développement durable
Expert environnement, consultant développement durable/RSE
Analyste extra financier, audit social/sociétal/environnemental
Eco-conseiller et médiateur

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 852 €

Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel · tension 5/5 (Très élevée) H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel · tension 3/5 (Modérée) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	17 458
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	7 %
Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Avoir un niveau 6 : école de commerce, école d'ingénieur, master universitaire.
- Si niveau 5, avoir une expérience professionnelle significative pour étude du dossier par la Commission d'autorisation de candidature (CAC).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

Président de jury : un représentant du monde professionnel.

Membres du jury : le directeur pédagogique, un membre du corps enseignant et un professionnel extérieur à l'organisme.

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Président de jury : un représentant du monde professionnel

Membres du jury : le directeur pédagogique, un membre du corps enseignant et un professionnel extérieur à l'organisme.

Base légale

Date de décision	27/01/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/01/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	22	0	91 %	86 %
2017	27	0	100 %	48 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP37011

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ilv.fr/formation-responsable-et-performance-des-organisations/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34388/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	47
Parcours menés à terme	50
Taux d'achèvement	106 %
Période	09/2022 – 07/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	55
Montant total engagé	168 611 €
Coût moyen par dossier	3 066 €
Durée moyenne	127 h
Période	04/2020 – 11/2022
France compétences	91 %
Entreprise	8 %
Reste à charge titulaire	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.