

Manager de l'amélioration continue (MS)

RNCP34539 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	200p
Formacode(s)	15099, 31637
Code(s) ROME	H1401, H1402, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/03/2020
Date d'échéance	30/03/2023

Certificateur(s)

ECAM LaSalle · SIRET : 77988344600014

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ECAM EXPERT	80425339100010	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'Amélioration Continue est une démarche systémique d'amélioration des performances et de transformation des organisations par le biais du système de management et du système opérationnel. Il repose sur le développement de l'intelligence collective, l'élaboration de routines d'amélioration continue et de démarches de résolution des problèmes, par la standardisation et l'élimination des gaspillages dans tous les processus de l'entreprise.

La personne en charge de la construction de ce modèle est nommée Lean Manager ou Manager de l'Amélioration continue. Dans un environnement complexe et concurrentiel, les organisations ont besoin de collaborateurs aguerris, à même de conduire le changement, de coordonner des chantiers d'Amélioration continue et de diffuser la culture lean dans les équipes managériales.

Le Manager de l'Amélioration Continue est un professionnel de l'amélioration de la performance globale des organisations. Il exerce le métier de Lean Manager sous la responsabilité du dirigeant d'entreprise. Il agit comme force de proposition et challenge les acquis de l'entreprise et/ou du responsable du service concerné. Il élabore avec les équipes dirigeantes la stratégie et l'animation de l'amélioration de la performance des organisations industrielles et de services. Rigoureux, méthodique et dynamique, le Manager de l'Amélioration Continue saura insuffler les bons conseils pour atteindre les objectifs de l'entreprise en termes d'amélioration de la performance globale. Il est responsable de l'amélioration continue et de l'amélioration de la performance globale.

ACTIVITÉS VISÉES

Les principales activités exercées sont les suivantes :

Accompagnement de la stratégie de déploiement de l'amélioration continue : le Manager de l'Amélioration Continue comprend la vision stratégique de l'entreprise en terme de performance globale. Il est capable de l'analyser et d'en identifier les points forts et les points faibles. Conseil, il joue un rôle de conduite du changement auprès de la direction lors de mise en place d'une démarche d'amélioration continue. Il coordonne les projets de transformation et apporte des solutions aux problématiques de performance globale. Il est moteur de la stratégie de l'entreprise car il

accompagne la direction dans la construction de sa vision et dans les choix stratégiques et tactiques d'amélioration continue.

- Coordination des pratiques d'amélioration continue : Il identifie les leviers de progrès et quantifie leurs limites. Il définit les opérations de mise en œuvre du progrès et les accompagne sur le terrain. Il conseille dans la définition des règles et des standards de travail en vue de les améliorer. Il définit les indicateurs de la mesure du progrès. Il forme et guide les équipes dans la prise en main de la démarche de Résolution de problèmes. -

Développement des équipes et pérennisation de la démarche d'amélioration continue : Il est chargé de faire évoluer les modes de management afin de rendre les opérateurs et les services support acteurs de la démarche. Il conseille les fournisseurs pour optimiser les relations de partenariat, il conseille et forme les services supports (maintenance, qualité, ressources humaines, méthode et achat) et les opérationnels, il anime les équipes dans la réalisation et la pérennisation des actions. Véritable force de proposition, il est l'animateur et l'acteur du changement.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- 1) Analyser et co-construire une vision stratégique de la performance globale de l'organisation. Cette analyse permet d'identifier les axes de progrès en fonction de la maturité de l'organisation, des acteurs et de son environnement pour définir un projet de transformation.

- 2) Diagnostiquer la performance d'un processus de délivrance d'un produit ou d'un service.

Le diagnostic réalisé s'appuie sur une analyse pertinente et justifiée par des observations sur le terrain sous forme de constats factuels et traduit bien une réalité. L'analyse conduit à l'identification logique des sources de non valeurs ajoutées pour identifier des pistes porteuses de résultats.

- 3) Définir les axes de progrès prioritaires concourant aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Les objectifs fixés pour chaque axe (ou cible d'amélioration) sont justifiés, mesurables, atteignables et forment un ensemble cohérent pour satisfaire les clients et/ou les collaborateurs.

- 4) Proposer les leviers ou actions d'amélioration les plus pertinents.

Le plan d'actions défini est réaliste et pertinent au regard des objectifs fixés et en cohérence avec la culture et le contexte de l'entreprise pour répondre aux enjeux du diagnostic

- 5) Piloter les actions d'amélioration de la performance des processus.

Le pilotage tient compte des leviers, freins, difficultés ou résistances aux changements identifiés. Le choix des outils est adapté aux problématiques à traiter. L'animation des groupes de travail favorise la mobilisation et l'implication des acteurs dans les actions d'amélioration ainsi que dans la résolution de problèmes pour initier de nouvelles méthodes de travail.

- 6) Mesurer la performance des processus.

Sur la base d'un plan d'actions à mener, des indicateurs pertinents mettent en évidence les écarts de performance et leurs évolutions afin d'atteindre les objectifs déterminés et aligner la perception des différentes parties prenantes.

- 7) Détecter et mettre en œuvre des actions correctives.

Sur la base de l'analyse des indicateurs mesurés, les actions correctives mises en œuvre agissent sur les causes racines des problèmes à traiter sans dégrader d'autres éléments de la chaîne de valeur et rendre acteur les équipes dans leur quotidien

- 8) Accompagner l'autonomie dans la résolution de problèmes.

La méthodologie participative mise en œuvre alimente un dispositif d'auto apprentissage et de capitalisation des bonnes pratiques pour participer à la diffusion des connaissances des outils et démarches d'amélioration continue

- 9) Préparer les équipes aux méthodes et outils d'amélioration Lean.

Le rôle de chacun des acteurs ainsi que le périmètre des actions sont définis, partagés et si nécessaire, des formations aux outils et méthodes Lean sont réalisées à destination des acteurs des groupes de travail pour initier un changement de postures

- 10) Standardiser les bonnes pratiques.

Les standards proposés stabilisent le processus à l'endroit de leur application. Ils sont exploitables par l'ensemble du personnel impacté et leur utilisation est rendue systématique aux postes et/ou situations de travail concerné pour favoriser la montée en compétence individuelle et collective

- 11) Valoriser les résultats obtenus et les actions mises en œuvre.

Le bilan des actions et sa communication contribuent à la promotion interne/externe des bonnes pratiques adoptées par l'entreprise pour valoriser le travail réalisé. Il met en évidence le niveau de performance atteint et favorise la transversalité des améliorations

- 12) Accompagner la transformation des pratiques et postures managériales pour contribuer à impliquer l'ensemble des collectifs en tant qu'acteurs de l'amélioration continue à tous les niveaux et de manière transverse. Les

différentes actions menées répondent aux enjeux de changement de culture de l'organisation

Blocs de compétences

RNCP34539BC01 — Elaborer la stratégie de déploiement de l'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

1) Analyser et co-construire la vision stratégique de la performance globale de l'organisation. Cette analyse permet d'identifier les axes de progrès en fonction de la maturité de l'organisation, des acteurs et de son environnement pour définir un projet de transformation.

2) Diagnostiquer la performance d'un processus de délivrance d'un produit ou d'un service. Le diagnostic réalisé s'appuie sur une analyse pertinente et justifiée par des observations sur le terrain sous forme de constats factuels et traduit bien une réalité. L'analyse conduit à l'identification logique des sources de non valeurs ajoutées pour identifier des pistes porteuses de résultats.

3) Définir les axes de progrès prioritaires concourant aux objectifs stratégiques de l'entreprise. Les objectifs fixés pour chaque axe (ou cible d'amélioration) sont justifiés, mesurables, atteignables et forment un ensemble cohérent pour satisfaire les clients et/ou les collaborateurs.

4) Proposer les leviers ou actions d'amélioration les plus pertinents. Le plan d'actions défini est réaliste et pertinent au regard des objectifs fixés et en cohérence avec la culture et le contexte de l'entreprise pour répondre aux enjeux du diagnostic

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel attestant :

- la mise en œuvre d'un diagnostic de la maturité de l'organisation en Amélioration Continue,
- la mise en œuvre d'une cartographie et d'un diagnostic et de la performance du processus,
- la mise en œuvre d'une analyse des enjeux permettant de définir les axes de progrès prioritaires identifiés
- la définition d'un plan d'actions en cohérence avec les enjeux et les objectifs visés

Ou Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée en usine école Et Avis de l'entreprise.

RNCP34539BC02 — Coordonner les chantiers d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

5) Piloter les actions d'amélioration de la performance des processus. Le pilotage tient compte des leviers, freins, difficultés ou résistances aux changements identifiés. Le choix des outils est adapté aux problématiques à traiter. L'animation des groupes de travail favorise la mobilisation et l'implication des acteurs dans les actions d'amélioration ainsi que dans la résolution de problèmes pour initier de nouvelles méthodes de travail

6) Mesurer la performance des processus. Sur la base d'un plan d'actions à mener, des indicateurs pertinents mettent en évidence les écarts de performance et leurs évolutions afin d'atteindre les objectifs déterminés et aligner la perception des différentes parties prenantes

7) Détecter et mettre en œuvre des actions correctives. Sur la base de l'analyse des indicateurs mesurés, les actions correctives mises en œuvre agissent sur les causes racines des problèmes à traiter sans dégrader d'autres éléments de la chaîne de valeur et rendre acteur les équipes dans leur quotidien

8) Accompagner l'autonomie dans la résolution de problèmes. la méthodologie participative mise en œuvre alimente un dispositif d'auto apprentissage et de capitalisation des bonnes pratiques pour participer à la diffusion des connaissances des outils et démarches d'amélioration continue

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel permettant :

- de démontrer une planification, un pilotage et une animation des actions d'Amélioration Continue
- de définir le choix d'indicateurs pertinents et une méthodologie de suivi et de partage des mesures réalisées
- de définir la méthodologie de détection et de traitement des actions correctives

- de définir une stratégie de diffusion et d'appropriation des pratiques d'amélioration continue
- Ou Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée en usine école Et Avis de l'entreprise.

RNCP34539BC03 — Accompagner le développement des équipes et pérennisation de la démarche de transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

- 9)
Préparer les équipes aux méthodes et outils d'amélioration Lean. Le rôle de chacun des acteurs ainsi que le périmètre des actions sont définis, partagés et si nécessaire, des formations aux outils et méthodes Lean sont réalisées à destination des acteurs des groupes de travail pour initier un changement de postures
- 10)
Standardiser les bonnes pratiques. Les standards proposés stabilisent le processus à l'endroit de leur application. Ils sont exploitables par l'ensemble du personnel impacté et leur utilisation est rendue systématique aux postes et/ou situations de travail concerné pour favoriser la montée en compétence individuelle et collective
- 11)
Valoriser les résultats obtenus et les actions mises en œuvre. Le bilan des actions et sa communication contribuent à la promotion interne/externe des bonnes pratiques adoptées par l'entreprise pour valoriser le travail réalisé. Il met en évidence le niveau de performance atteint et favorise la transversalité des améliorations
- 12)
Accompagner la transformation des pratiques et postures managériales pour contribuer à impliquer l'ensemble des collectifs en tant qu'acteurs de l'amélioration continue à tous les niveaux et de manière transverse. Les différentes actions menées répondent aux enjeux de changement de culture de l'organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel permettant :

- de démontrer la mise en œuvre d'actions de préparation, de formation et d'accompagnement des équipes aux outils et méthodes d'amélioration continue
- la mise en œuvre de standards adaptés et pérennes dans le temps et d'une méthodologie de partage des bonnes pratiques
- un bilan des actions réalisées et un plan de communication adaptés
- un processus d'accompagnement de la transformation des pratiques et postures managériales

Ou Évaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée en usine école Et Avis de l'entreprise.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager de l'Amélioration Continue peut intervenir dans les PME et les grands groupes industriels quel que soit les secteurs d'activité (mécanique, agroalimentaire, chimie, automobile, etc.) et hors champs industriel (banque, assurances...).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable/Manager Amélioration continue
- Consultant Lean Management
- Responsable Lean Management
- Lean Manager
- Directeur de Production
- Ingénieur Production

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)

Élevée (4/5)

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)	2 823 €
Familles professionnelles (FAP)	H0X92 — Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation · tension 3/5 (Modérée) H1X93 — Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité · tension 5/5 (Très élevée) 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)	19 005
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	7 %
Familles professionnelles (FAP)	H0X92 — Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation H1X93 — Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Sont recevables les candidatures d'étudiants titulaires d'un des diplômes suivants :

Diplôme d'ingénieur habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur (liste CTI)

Diplôme d'une école de management habilitée à délivrer le grade national de Master (liste CEFDG)

Diplôme de 3ème cycle habilité par les autorités universitaires (DEA, DESS, Master...) ou diplôme professionnel de niveau BAC + 5

Diplôme de M1 ou équivalent, pour des auditeurs justifiant d'aux moins trois années d'expérience professionnelle.

Titre inscrit au RNCP niveau 1

Diplôme étranger équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus

Pour des diplômes anciens, qui ne sont plus actuellement délivrés, on se rapprochera de ceux qui s'y sont éventuellement substitués.

Par dérogation, pour 30 % maximum du nombre d'apprenants suivant la formation :

? Niveau M1 validé ou équivalent sans expérience professionnelle

? Diplôme de L3 justifiant d'une expérience adaptée de 3 ans minimum

? VAP (10 % maximum de l'effectif de la formation)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le responsable pédagogique de la certification

Un enseignant permanent dans le domaine du Lean Management

2 experts extérieurs en Amélioration Continue dont 50% employeurs et 50% salariés

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le responsable pédagogique de la certification

Un enseignant permanent dans le domaine du Lean Management

2 experts extérieurs en Amélioration Continue dont 50% employeurs et 50% salariés

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le responsable pédagogique de la certification

Un enseignant permanent dans le domaine du Lean Management

2 experts extérieurs en Amélioration Continue dont 50% employeurs et 50% salariés

Base légale

Date de décision	30/03/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/03/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	63	0	80 %	—
2017	64	0	91 %	76 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP21759

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37613

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ecam.fr/formation/masteres-specialises/manager-de-lamelioration-continue/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34539/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	3
Parcours menés à terme	7
Taux d'achèvement	233 %
Période	07/2022 – 12/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	21 426 €
Coût moyen par dossier	2 143 €
Durée moyenne	365 h
Période	08/2020 – 09/2022
France compétences	100 %

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