

Manager des transformations des organisations

RNCP36379 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32015, 32079
Code(s) ROME	M1301, M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/04/2022
Date d'échéance	25/04/2025

Certificateur(s)

INSTITUT REG UNIVERSITAIRE POLYTECHNIQUE · SIRET : 40247415900058

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager des transformations des organisations est un cadre ou un dirigeant qui conduit le changement dans un environnement souvent perturbé en pilotant un projet d'entreprise. Il est le garant du maintien et de la pérennisation d'une activité industrielle ou de services profitable à l'entreprise, du développement de nouveaux services, du maintien de l'emploi, de la gestion des âges, de la conservation des savoir-faire de l'entreprise ...

Son analyse de l'évolution des marchés et des potentialités de son organisation lui permet d'intervenir lors de la définition d'orientations stratégiques, en accompagnement du changement, il constitue l'un des pivots de l'organisation, relai entre ambition stratégique et gestion opérationnelle.

Le Manager des transformations des organisations intervient en mode projet complexe dans un objectif de développement stratégique de son entreprise, prend des initiatives et décisions.

ACTIVITÉS VISÉES

Définition et/ou participation à la définition d'orientations stratégiques

Conduite du changement

Prévention et gestion des conflits

Communication auprès des parties prenantes

Mise en œuvre d'une démarche de développement des compétences au sein de l'organisation

Gestion de la performance économique et sociale

Management d'équipe

Pilotage des activités par la valeur

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir des orientations stratégiques pour adapter l'organisation aux transformations à mener en tenant compte de ses potentialités

Concevoir un projet de changement en cohérence avec la stratégie d'entreprise en s'adaptant aux contextes internes et externes, en inscrivant son activité dans le cadre du règlement général de l'amélioration de l'accessibilité (RGAA)

Décliner la stratégie et le projet de changement en axes de travail en mobilisant des outils d'aide à la décision, pour guider le changement nécessaire aux transformations à mener

Réaliser un diagnostic de l'organisation en étudiant les freins et les opportunités, en faisant l'état des lieux des pratiques de management des compétences et une analyse des risques pour orienter le changement

Déterminer les actions pour adapter l'organisation au changement en tenant compte de ses contraintes

Planifier les étapes du projet en posant les jalons de suivi pour mener à bien le changement

Mobiliser les ressources matérielles et financières pour garantir l'aboutissement du projet dans le respect des moyens disponibles

Mobiliser les acteurs pour garantir le bon déroulement du projet en constituant les instances de conduite de projet, en identifiant/clarifiant leurs rôles et en faisant preuve d'ouverture d'esprit et de maîtrise de soi

Conduire le changement en accompagnant les salariés, les équipes, l'organisation en mode projet continu en montrant du courage et de la persévérance face aux obstacles rencontrés

Repérer les signaux faibles annonciateurs de tensions en pratiquant une écoute active et en observant les jeux d'acteurs pour éviter une détérioration

Réguler les situations de conflit dans un contexte de changement pour entretenir la relation de confiance en utilisant des techniques adaptées

Diffuser l'information relative au plan de changement et à son avancement aux parties prenantes selon un rythme adapté

Communiquer en interne et externe, en mode projet et/ou en situation de crise pour accompagner le changement et obtenir l'adhésion des parties prenantes

Analyser les enjeux d'une démarche compétence au sein de l'organisation pour mener à bien le changement en cohérence avec la stratégie d'entreprise

Anticiper les besoins en compétences en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise pour identifier les compétences clés

Etablir un état des lieux des compétences en effectuant un benchmark en externe et une recherche en interne pour identifier les compétences disponibles

Mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences disponibles, en vue d'établir des axes de développement des compétences utiles au changement

Mobiliser les compétences en agissant soit au niveau de l'organisation, du collectif, de l'individu, pour les faire évoluer

Piloter la construction des outils de la démarche compétence par les acteurs concernés dans un souci de performance

Faire évoluer les outils de la démarche compétence, en cohérence avec les process RH existants pour garantir leur adaptation

Intégrer les situations de handicap en exploitant sa bonne connaissance des compétences de l'organisation pour améliorer l'accessibilité des handicapés

Piloter l'organisation sur le plan financier afin de garantir sa performance économique et sociale en identifiant les facteurs clés de succès d'une activité, en utilisant des outils de contrôle de gestion et d'analyse financière

Optimiser les outils de pilotage en mesurant les résultats obtenus afin de garantir la performance économique et sociale de l'organisation

Présenter les résultats du pilotage de la performance économique et sociale des activités aux parties prenantes à l'aide de supports adaptés pour les convaincre

Mobiliser les équipes pour faire converger les intérêts dans le respect des valeurs de l'organisation en fixant des objectifs et en favorisant le travail d'équipe

Mettre en œuvre les processus nécessaires à l'intégration des personnes en situation de handicap

Créer un contexte favorable à la performance sociale par un management responsable auprès de son/ses équipe(s) en intégrant les enjeux de la RSE pour obtenir des résultats

Effectuer une veille stratégique pour réunir des éléments d'aide à la décision en matière de relation client, d'adaptation au marché concurrentiel et à l'environnement

Piloter un système d'évaluation de la satisfaction client intégrant les valeurs de l'organisation en s'assurant de l'objectivité des critères définis pour créer de la valeur

Projeter à moyen terme les activités qu'il pilote pour garantir leur adaptation au marché et à l'environnement et créer de la valeur en intégrant les préoccupations sociales et environnementales des clients

Blocs de compétences

RNCP36379BC01 — Conduire le changement en lien avec la stratégie d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir des orientations stratégiques pour adapter l'organisation aux transformations à mener en tenant compte de ses potentialités

Concevoir un projet de changement en cohérence avec la stratégie d'entreprise en s'adaptant aux contextes internes et externes, en inscrivant son activité dans le cadre du règlement général de l'amélioration de l'accessibilité (RGAA)

Décliner la stratégie et le projet de changement en axes de travail en mobilisant des outils d'aide à la décision, pour guider le changement nécessaire aux transformations à mener

Réaliser un diagnostic de l'organisation en étudiant les freins et les opportunités, en faisant l'état des lieux des pratiques de management des

compétences et une analyse des risques pour orienter le changement

Déterminer les actions pour adapter l'organisation au changement en tenant compte de ses contraintes

Planifier les étapes du projet en posant les jalons de suivi pour mener à bien le changement

Mobiliser les ressources matérielles et financières pour garantir l'aboutissement du projet dans le respect des moyens disponibles

Mobiliser les acteurs pour garantir le bon déroulement du projet en constituant les instances de conduite de projet, en identifiant/clarifiant leurs rôles et en faisant preuve d'ouverture d'esprit et de maîtrise de soi

Conduire le changement en accompagnant les salariés, les équipes, l'organisation en mode projet continu en montrant du courage et de la persévérance face aux obstacles rencontrés

Repérer les signaux faibles annonciateurs de tensions en pratiquant une écoute active et en observant les jeux d'acteurs pour éviter une détérioration

Réguler les situations de conflit dans un contexte de changement pour entretenir la relation de confiance en utilisant des techniques adaptées

Diffuser l'information relative au plan de changement et à son avancement aux parties prenantes selon un rythme adapté

Communiquer en interne et externe, en mode projet et/ou en situation de crise pour accompagner le changement et obtenir l'adhésion des parties prenantes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle

Remise du rapport d'activité

Présentation orale devant le jury

RNCP36379BC02 — Développer les compétences en contexte de changement ou d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les enjeux d'une démarche compétence au sein de

l'organisation pour mener à bien le changement en cohérence avec la stratégie d'entreprise

Anticiper les besoins en compétences en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise pour identifier les compétences clés

Etablir un état des lieux des compétences en effectuant un benchmark en externe et une recherche en interne pour identifier les compétences disponibles

Mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences disponibles, en vue d'établir des axes de développement des compétences utiles au changement

Mobiliser les compétences en agissant soit au niveau de l'organisation, du collectif, de l'individu, pour les faire évoluer
Piloter la construction des outils de la démarche compétence par les acteurs concernés dans un souci de performance

Faire évoluer les outils de la démarche compétence, en cohérence avec les process RH existants pour garantir leur adaptation

Intégrer les situations de handicap en exploitant sa bonne connaissance des compétences de l'organisation pour améliorer l'accessibilité des handicapés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP36379BC03 — Piloter la performance économique et sociale de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter l'organisation sur le plan financier afin de garantir sa performance économique et sociale en identifiant les facteurs clés de succès d'une activité, en utilisant des outils de contrôle de gestion et d'analyse financière

Optimiser les outils de pilotage en mesurant les résultats obtenus afin de garantir la performance économique et sociale de l'organisation

Présenter les résultats du pilotage de la performance économique et sociale des activités aux parties prenantes à l'aide de supports adaptés pour les convaincre

Mobiliser les équipes pour faire converger les intérêts dans le respect des valeurs de l'organisation en fixant des objectifs et en favorisant le travail d'équipe

Mettre en œuvre les processus nécessaires à l'intégration des personnes en situation de handicap

Créer un contexte favorable à la performance sociale par un management responsable auprès de son/ses équipe(s) en intégrant les enjeux de la RSE pour obtenir des résultats

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle

Remise du rapport d'activité

Présentation orale devant le jury

RNCP36379BC04 — Pérenniser les activités de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Effectuer une veille stratégique pour réunir des éléments d'aide à la décision en matière de relation client, d'adaptation au marché concurrentiel et à l'environnement

Piloter un système d'évaluation de la satisfaction client intégrant les valeurs de l'organisation en s'assurant de l'objectivité des critères définis pour créer de la valeur

Projeter à moyen terme les activités qu'il pilote pour garantir leur adaptation au marché et à l'environnement et créer de la valeur en intégrant les préoccupations sociales et environnementales des clients

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle

Remise du rapport d'activité

Présentation orale devant le jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les entreprises ou organisations qui emploient les certifiés peuvent revêtir diverses tailles et concerner tous les secteurs d'activité,

Que ce soit dans les secteurs industriels ou des services, public ou privé ou encore dans les collectivités territoriales, les certifiés exercent dans des secteurs d'activité stratégique et/ou qui subissent les transformations les plus rapides ou les plus profondes.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Dirigeant,

Directeur d'unité (service, filiale...),

Manager d'unité, de projet,

Consultant (en management, organisation)

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 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 869 €
Familles professionnelles (FAP)	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)	14 481
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour intégrer le dispositif de formation : Être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 6 ou équivalent. A titre dérogatoire, être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 5 et disposer d'une expérience professionnelle en management.

En VAE :

Peuvent être prises en compte, au titre de la validation :

L'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, y compris en alternance* en rapport direct avec le contenu de la certification.

La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à un an.

- Dans le cas de l'alternance, la durée de l'activité doit être d'au moins 1607 heures.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury est composé de trois membres dont deux représentants externes, exerçant une activité professionnelle dans le champ de compétences visé par la certification

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 400 €
Selon la branche	7 000 € – 8 341 €
Prise en charge	Branches concernées
7 400 €	Valeur par défaut · 210 branches
8 341 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 178 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	25/04/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/04/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	10	0	100 %	—
2019	5	0	80 %	60 %
2018	12	1	75 %	75 %
2017	9	1	100 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP14521

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP39994

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP14521

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.irup.com/formations-lyceens-etudiants/strategie-et-management/manager-du-changement.html>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36379/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	15
Parcours menés à terme	15
Taux d'achèvement	100 %
Période	12/2022 – 09/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	16
Montant total engagé	49 775 €
Coût moyen par dossier	3 111 €
Durée moyenne	137 h
Période	11/2022 – 12/2024

France compétences	64 %
France Travail	33 %
Reste à charge titulaire	3 %

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