

Manager de l'amélioration continue (MS)

RNCP37613 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	200p, 310p
Formacode(s)	15099, 32079, 32015, 31637
Code(s) ROME	H1401, H1402, H1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2023
Date d'échéance	31/05/2028

Certificateur(s)

ECAM LaSalle · SIRET : 77988344600014

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation et 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ECAM EXPERT	80425339100010	Former et organiser l'évaluation
FORMA SUP ARL	43903961100025	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager de l'Amélioration Continue est un professionnel de l'animation de l'amélioration de la performance globale des organisations. Il exerce le métier de Lean Manager sous la responsabilité du dirigeant d'entreprise. La totalité de ses fonctions sont généralement vouées à l'Amélioration Continue, mais il peut aussi, par exemple, être rattaché à un service qualité ou être Responsable de production. Il agit comme force de proposition et remet en cause les acquis de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de l'organisation et diagnostic de la maturité Lean

Proposition d'axes de progrès à partir d'une analyse de l'organisation, de ses enjeux et de sa maturité Lean

Diagnostic de la performance d'un processus de délivrance de produit ou de service.

Définition des axes de progrès prioritaires concourant aux objectifs de la démarche Lean

Proposition des leviers ou actions d'amélioration à l'équipe managériale concernée

Animation des équipes

Coordination des acteurs et pilotage des actions d'amélioration continue

Mesure de la performance des processus

Détection et mise en oeuvre des actions correctives

Standardisation des bonnes pratiques

Valorisation des résultats obtenus et des actions mises en oeuvre

Accompagnement à la transformation des pratiques et postures managériales

Accompagnement à l'autonomie des équipes dans la résolution de problème

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Faire le lien entre les enjeux stratégiques et la contribution à ces enjeux du projet d'amélioration mené pour donner du sens à la démarche

Mesurer la maturité Lean de manière méthodique à partir d'un outil de mesure spécifique préalablement construit et adapté à l'organisation en vue d'en identifier les forces et faiblesses

Elaborer un document de synthèse à partir des résultats du diagnostic pour formaliser les écarts constatés, et pouvoir argumenter ses choix futurs

Identifier les axes de progrès, en fonction de la maturité de l'organisation, des acteurs et de son environnement, pour mettre en cohérence la vision stratégique de l'organisation et les actions opérationnelles

Cartographier la performance d'un processus à l'aide d'outils de diagnostic pour identifier les sources de non-valeur ajoutée et les améliorations en lien avec le projet

Définir la situation actuelle en questionnant les acteurs de l'organisation et par l'observation terrain en faisant preuve d'écoute pour rassembler l'ensemble des éléments factuels identifiés

Décrire la situation actuelle en réalisant une analyse factuelle et la mise en forme des données collectées afin de mettre en évidence les dysfonctionnements

Définir, à l'échelle des processus, les axes de progrès (ou cibles d'amélioration) en tenant compte de la nature des processus, des enjeux et des contraintes de l'entreprise pour donner du sens et appuyer le projet

Fixer des objectifs pour chaque axe de progrès afin de construire les plans d'actions.

Mesurer le niveau d'atteinte des objectifs visés à l'aide d'indicateurs pour suivre l'avancée des actions

Conduire des analyses factuelles des causes racines à tous les niveaux si nécessaires pour prioriser les causes sur lesquelles agir

Co-crée avec les équipes des contres mesures chiffrées réalistes et pertinentes au regard des objectifs fixés et en cohérence avec la culture de l'entreprise, en tenant compte des problématique éventuelles de handicap et du contexte de l'entreprise pour répondre aux enjeux du diagnostic

Constituer une équipe selon les compétences et le périmètre de chacun en cohérence avec les actions à mener afin d'avoir une équipe pluridisciplinaire impliquée qui va mettre ses connaissances, ses compétences et son expérience au service de la conduite des actions d'amélioration et de la résolution de problème

Former les acteurs des groupes de travail aux outils et méthodes Lean utilisés afin que chacun puisse contribuer à la mise en œuvre des actions d'amélioration et à la résolution de problème

Animer les groupes de travail par la mise en place de règles d'animation, pour favoriser la mobilisation et l'implication des acteurs dans les actions d'amélioration ainsi que dans la résolution de problèmes et pour initier de nouvelles méthodes de travail

Adapter sa méthode de pilotage selon le périmètre des actions à mener afin de favoriser la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre des actions d'amélioration et la résolution de problème

Mesurer la performance à l'aide d'une approche factuelle basée sur des données permettant de mettre en évidence les écarts et leurs évolutions afin d'atteindre les objectifs et d'aligner la perception des différentes parties prenantes

Déterminer les actions correctives à mener dans le traitement des causes racines à partir de l'analyse des données et en les priorisant selon leur impact et leur facilité de mise en œuvre pour ancrer des changements réguliers et durables

Mettre en œuvre les actions correctives en préservant l'ensemble des éléments de la chaîne de valeur afin de capitaliser sur l'existant

Formaliser les bonnes pratiques et accompagner leur utilisation systématique par l'ensemble du personnel concerné pour favoriser la montée en compétences individuelle et collective

Communiquer sur le bilan des actions et les résultats obtenus pour favoriser la reconnaissance de son équipe auprès des instances de direction et contribuer à la promotion des bonnes pratiques

Promouvoir en interne/externe par les moyens et outils en place dans l'entreprise les bonnes pratiques adoptées pour favoriser la transversalité des améliorations

Mettre en place un système de veille sur les nouveautés du métier et un benchmark sur les bonnes pratiques en tant qu'acteur et référent de l'amélioration continue pour inscrire le changement dans une dynamique de performance globale

Former les managers aux standards managériaux du Lean (brief, tour terrain, management visuel, Résolution de Problème) pour qu'ils animent la démarche d'amélioration continue au quotidien (suivi des actions, remontée des problèmes)

Accompagner les managers en appliquant les techniques de base du coaching afin d'impliquer les collectifs dans la

démarche d'amélioration continue

Adopter des techniques d'écoute active afin de lever les freins, les peurs et les résistances au changement au sein des équipes

Identifier les freins psychologiques, les difficultés d'apprentissage et les contraintes logistiques et matérielles liées au handicap à l'aide d'outils de repérage du handicap et d'identification des besoins et mettre en place toutes les démarches adaptées afin d'impliquer l'ensemble des collaborateurs et managers

Construire et animer des séquences de formation à la Résolution de Problème à destination des salariés de l'organisation pour leur permettre de s'impliquer dans les chantiers

Suivre l'évolution des compétences des équipes à l'aide d'outils tels que les radars de compétence afin de mesurer leur degré d'autonomie dans la Résolution de Problème

Mettre en place un dispositif favorisant le concept d'équipe apprenante pour renforcer l'autonomie des équipes dans leur apprentissage

Blocs de compétences

RNCP37613BC01 — Analyser / Co-construire la vision stratégique de la performance globale avec les parties prenantes

LISTE DE COMPÉTENCES

Faire le lien entre les enjeux stratégiques et la contribution à ces enjeux du projet d'amélioration mené pour donner du sens à la démarche

Mesurer la maturité Lean de manière méthodique à partir d'un outil de mesure spécifique préalablement construit et adapté à l'organisation en vue d'en identifier les forces et faiblesses

Elaborer un document de synthèse à partir des résultats du diagnostic pour formaliser les écarts constatés, et pouvoir argumenter ses choix futurs

Identifier les axes de progrès, en fonction de la maturité de l'organisation, des acteurs et de son environnement, pour mettre en cohérence la vision stratégique de l'organisation et les actions opérationnelles

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation individuelle à partir d'une situation professionnelle ou d'une étude de cas : réalisation d'un plan d'observation et de diagnostic de la performance globale de l'entreprise (maturité lean et vision stratégique), avec rendu de livrables

RNCP37613BC02 — Diagnostiquer et préconiser les leviers d'amélioration de la performance des processus avec le terrain et l'équipe managériale concernée

LISTE DE COMPÉTENCES

Cartographier la performance d'un processus à l'aide d'outils de diagnostic pour identifier les sources de non-valeur ajoutée et les améliorations en lien avec le projet

Définir la situation actuelle en questionnant les acteurs de l'organisation et par l'observation terrain en faisant preuve d'écoute pour rassembler l'ensemble des éléments factuels identifiés

Décrire la situation actuelle en réalisant une analyse factuelle et la mise en forme des données collectées afin de mettre en évidence les dysfonctionnements

Définir, à l'échelle des processus, les axes de progrès (ou cibles d'amélioration) en tenant compte de la nature des processus, des enjeux et des contraintes de l'entreprise pour donner du sens et appuyer le projet

Fixer des objectifs pour chaque axe de progrès afin de construire les plans d'actions

Mesurer le niveau d'atteinte des objectifs visés à l'aide d'indicateurs pour suivre l'avancée des actions

Conduire des analyses factuelles des causes racines à tous les niveaux si nécessaires pour prioriser les causes sur lesquelles agir

Co-crée avec les équipes des contres mesures chiffrées réalistes et pertinentes au regard des objectifs fixés et en cohérence avec la culture de l'entreprise, en tenant compte des problématique éventuelles de handicap et du contexte de l'entreprise pour répondre aux enjeux du diagnostic

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation individuelle à partir d'une situation professionnelle ou d'une situation reconstituée en usine école de l'analyse de la performance d'un processus, avec rendu de livrables

RNCP37613BC03 — Accompagner les équipes et coordonner l'ensemble des actions liées à l'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Constituer une équipe selon les compétences et le périmètre de chacun en cohérence avec les actions à mener afin d'avoir une équipe pluridisciplinaire impliquée

qui va mettre ses connaissances, ses compétences et son expérience au service de la conduite des actions d'amélioration et de la résolution de problème

Former les acteurs des groupes de travail aux outils et méthodes Lean utilisés afin que chacun puisse contribuer à la mise en œuvre des actions d'amélioration et à la résolution de problème

Animer les groupes de travail par la mise en place de règles d'animation, pour favoriser la mobilisation et l'implication des acteurs dans les actions d'amélioration ainsi que dans la résolution de problèmes et pour initier de nouvelles méthodes de travail

Adapter sa méthode de pilotage selon le périmètre des actions à mener afin de favoriser la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre des actions d'amélioration et la résolution de problème

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation individuelle à partir d'une situation professionnelle ou d'une situation reconstituée avec rendu de livrables

RNCP37613BC04 — Déployer la performance des processus

LISTE DE COMPÉTENCES

Mesurer la performance à l'aide d'une approche factuelle basée sur des données permettant de mettre en évidence les écarts et leurs évolutions afin d'atteindre les objectifs et d'aligner la perception des différentes parties prenantes

Déterminer les actions correctives à mener dans le traitement des causes racines à partir de l'analyse des données et en les priorisant selon leur impact et leur facilité de mise en œuvre pour ancrer des changements réguliers et durables

Mettre en œuvre les actions correctives en préservant l'ensemble des éléments de la chaîne de valeur afin de capitaliser sur l'existant

Formaliser les bonnes pratiques et accompagner leur utilisation systématique par l'ensemble du personnel concerné pour favoriser la montée en compétences individuelle et collective

Communiquer sur le bilan des actions et les résultats obtenus pour favoriser la reconnaissance de son équipe auprès des instances de direction et contribuer à la promotion des bonnes pratiques

Promouvoir en interne/externe par les moyens et outils en place dans l'entreprise les bonnes pratiques adoptées par l'entreprise pour favoriser la transversalité des améliorations

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation individuelle à partir d'une situation professionnelle ou d'une situation reconstituée avec rendu de livrables

RNCP37613BC05 — Accompagner le changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en place un système de veille sur les nouveautés du métier et un benchmark sur les bonnes pratiques en tant qu'acteur et référent de l'amélioration continue pour inscrire le changement dans une dynamique de performance globale

Former les managers aux standards managériaux du Lean (brief, tour terrain, management visuel, Résolution de Problème) pour qu'ils animent la démarche d'amélioration continue au quotidien (suivi des actions, remontée des problèmes)

Accompagner les managers en appliquant les techniques de base du coaching afin d'impliquer les collectifs dans la démarche d'amélioration continue

Adopter des techniques d'écoute active afin de lever les freins, les peurs et les résistances au changement au sein des équipes

Identifier les freins psychologiques, les difficultés d'apprentissage et les contraintes logistiques et matérielles liées au handicap à l'aide d'outils de repérage du handicap et d'identification des besoins et mettre en place toutes les démarches adaptées afin d'impliquer l'ensemble des collaborateurs et managers

Construire et animer des séquences de formation à la Résolution de Problème à destination des salariés de l'organisation pour leur permettre de s'impliquer dans les chantiers

Suivre l'évolution des compétences des équipes à l'aide d'outils tels que les radars de compétence afin de mesurer leur degré d'autonomie dans la Résolution de Problème

Mettre en place un dispositif favorisant le concept d'équipe apprenante pour renforcer l'autonomie des équipes dans leur apprentissage

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation individuelle à partir d'une situation professionnelle ou d'une étude de cas avec rendu de livrables

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 quels que soient 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

Responsable Excellence Opérationnelle

Référent excellence Opérationnelle

Responsable Qualité et Amélioration Continue

Responsable de la transformation

Responsable Performance Industrielle

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

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)	2 710 €
Familles professionnelles (FAP)	H0X40 — Ouvriers qualifiés du contrôle qualité et de laboratoire · tension 5/5 (Très élevée) H0X90 — Techniciens du contrôle qualité · tension 5/5 (Très élevée) 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)	23 843
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	7 %

Familles professionnelles (FAP)

H0X40 — Ouvriers qualifiés du contrôle qualité et de laboratoire
H0X90 — Techniciens du contrôle qualité
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 initiale, Apprentissage, Candidature individuelle

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les pré requis pour accéder à la certification sont les suivants :

Conditions d'accès générales :

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'au moins trois années d'expérience professionnelle.

Titre inscrit au RNCP niveau 7 (ancienne nomenclature niveau I)

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.

Conditions d'accès dérogatoires :

a) Dans la limite de 40 % maximum de l'effectif de la promotion suivant la formation Mastère Spécialisé concernée, sont recevables, après une procédure de Validation des acquis personnels et professionnels (VAPP), les candidatures de personnes justifiant a minima de 5 années d'expérience professionnelle pour lesquelles les activités exercées ont un lien avéré avec les compétences professionnelles visées par la formation (hors stage, césure, cursus initial en alternance).

b) Par dérogation pour 30 % maximum du nombre d'étudiants suivant la formation Mastère Spécialisé concernée, sont recevables les candidatures d'étudiants titulaires d'un des diplômes suivants :

Niveau M1 validé ou équivalent sans expérience professionnelle

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

Le pourcentage total des dérogations prévues au a) et au b) ci-dessus ne doit pas excéder 40%.

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

Le jury est composé de 6 membres dont 4 professionnels (externes) du champ professionnel visé

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	9 682 €
Selon la branche	7 500 € – 9 682 €
Prise en charge	Branches concernées
9 682 €	Valeur par défaut · 183 branches
8 130 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE Branche ITV, CPNE des MFR, CPNE des Vins et Spiritueux

8 696 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP des jardineries et graineteries, CPNEFP du Négoc de l'ameublement
9 000 €	CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, CPNEFP des industries des tuiles et briques
8 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la métallurgie
9 579 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
9 231 €	CPNEFP Commerce à distance
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 701 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
8 387 €	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	31/05/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/05/2028
Date de dernière délivrance possible	31/05/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	66	1	100 %	—
2020	63	0	91 %	70 %
2019	57	0	94 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP34539

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/37613/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	1
Régions couvertes	1

Prix indicatif	12 108 € – 14 292 €
Durée	60 – 84 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	7
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	29 %
Période	10/2023 – 04/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	7
Montant total engagé	27 742 €
Coût moyen par dossier	3 963 €
Durée moyenne	42 h
Période	09/2023 – 03/2026
France compétences	97 %
Reste à charge titulaire	3 %

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