

Manager de l'amélioration continue (MS)

RNCP39218 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	200p, 310
Formacode(s)	31664, 31688, 31637, 32015, 31439
Code(s) ROME	H1402, H2502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/06/2024
Date d'échéance	27/06/2027

Certificateur(s)

INSTITUT NATIONAL SCIENCES APPLIQUEES RENNES · SIRET : 19350097200016

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
CUBIK PARTNERS	79022207900044	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La Manager de l'amélioration continue audite les processus se déroulant au sein d'un projet et l'organisation qui leur est liée, afin de proposer des mesures permettant d'en améliorer le fonctionnement.

ACTIVITÉS VISÉES

Préparation d'un diagnostic de processus des informations
Réalisation du diagnostic de processus
Analyse de la performance du processus
Co-construction de la vision et de la stratégie avec le dirigeant, le manager ou les équipes
Construction et cadrage des axes de progrès
Définition des actions opérationnelles d'amélioration continue
Pilotage des actions d'amélioration continue
Valorisation des résultats obtenus par les actions mises en œuvre
Animation d'un collectif
Mise en œuvre de méthodes et d'outils de l'amélioration continue
Accompagnement des équipes à l'ancrage de la démarche de l'amélioration continue
Formation des équipes à l'utilisation de nouvelles méthodes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser le besoin du sponsor, en le questionnant, en prenant en compte les objectifs stratégiques de l'organisation, en consultant les différents acteurs du processus, en identifiant les enjeux des activités, en vue de rédiger une note de cadrage
Déterminer le système de mesure de la performance du processus, en le qualifiant par une approche scientifique, en sélectionnant les mesures pertinentes et les protocoles de mesure, afin de s'assurer de la fidélité et de la justesse

des données

Définir la situation actuelle, en se rendant sur terrain, en observant le processus, en questionnant les acteurs du processus et en analysant les données du système d'information, afin de récolter le maximum d'informations factuelles

Mesurer la performance du processus, en appliquant le protocole préalablement déterminé, en utilisant les moyens de mesure et de collecte de données retenus et en impliquant les différentes parties prenantes, afin d'identifier les écarts de performance et leurs cause

potentielles

Analyser les données et informations récoltées, en calculant la valeur des indicateurs, en utilisant les outils de statistiques descriptives et inférentielles, en classant les activités du processus en fonction de leur apport de valeur ajoutée, en effectuant une analyse causale, afin de détecter les potentiels d'amélioration

Modéliser le processus actuel, en impliquant l'ensemble des parties prenantes, en utilisant des outils de représentations schématiques normalisées, en mettant en évidence l'efficacité du processus, pour le rendre visible et compréhensible par tous

Modéliser le processus futur cible, en impliquant l'ensemble des parties prenantes, en utilisant des outils de représentations schématiques normalisées, en mettant en évidence les améliorations à réaliser, en proposant une approche Lean, pour le rendre visible et compréhensible par tous

Co-définir les objectifs stratégiques à atteindre à court, moyen et long terme, avec le dirigeant, le manager ou les équipes, en prenant en compte le résultat du diagnostic préalablement établi, la culture et le contexte de l'entreprise, en utilisant des outils du Lean management, pour répondre aux enjeux stratégiques, business et métiers de l'organisation

Coconstruire la feuille de route ou les orientations de transformation du ou des processus, avec le dirigeant, le manager ou les équipes, en tenant compte des contraintes opérationnelles et des éventuelles situations de handicap, en s'appuyant sur les conclusions du diagnostic, en définissant les critères de réussite et en vérifiant les capacités de réalisation des équipes, en adoptant une approche participative, pour atteindre les objectifs stratégiques préalablement définis

Définir les axes de progrès pour chaque processus ou sous-processus, en prenant en compte les enjeux et les contraintes de l'organisation notamment les capacités des équipes et les situations de handicap, en utilisant les outils de l'amélioration continue, en les planifiant, en rédigeant un mandat de projet pour chaque axe de progrès, pour respecter la feuille de route

Fixer des indicateurs et des valeurs cibles pour chaque axe de progrès, en prenant en compte les contraintes du processus, en impliquant les acteurs concernés et en veillant à ce que chaque indicateur soit entièrement défini (SMART), afin de construire des axes de progrès réalistes

Sélectionner l'approche managériale adaptée aux actions à mettre en œuvre, en prenant en compte les différentes contraintes et risques identifiés, les situations éventuelles de handicap, les objectifs visés par les axes d'amélioration et la maturité de l'équipe, pour faciliter la mobilisation et la participation de toutes les parties prenantes à la mise en œuvre des actions d'amélioration et de résolution de problèmes

Construire le plan d'actions opérationnelles d'amélioration continue, en utilisant les méthodes et outils adaptés, en prenant en compte les objectifs stratégiques et la maturité du processus, en fonction des ressources humaines, financières et/ou logistiques disponibles, des situations éventuelles de handicap, afin d'assurer l'atteinte des objectifs de la feuille de route préalablement définie

Mesurer le niveau d'atteinte des objectifs visés, en s'appuyant sur les indicateurs, en utilisant le management visuel, en impliquant les équipes lors des échanges collectifs et des groupes de travail, pour suivre l'avancée des actions

Piloter un chantier, un projet ou un portefeuille de projets d'amélioration, en organisant et distribuant les rôles et les tâches, en évaluant les risques, en construisant un planning et un budget prévisionnels, en contrôlant la réalisation et en apportant les adaptations nécessaires en cas de dérives, afin de garantir le respect des objectifs et l'atteinte des résultats dans le délai attendu

Établir les gains financiers, environnementaux, sociaux et opérationnels des actions d'amélioration mises en œuvre, en consolidant les résultats des indicateurs et en collaborant avec les acteurs pertinents, de façon à mesurer l'impact de chaque action dans l'atteinte des objectifs stratégiques

Communiquer les résultats obtenus et les actions mises en œuvre, en utilisant des outils de communication adaptés et en organisant des moments de partage et de retour d'expériences, pour ancrer les changements

Constituer une équipe, en prenant en compte les compétences techniques, la personnalité de chacun et les éventuelles situations de handicap, en cohérence avec les actions à mener, afin de disposer d'une équipe pluridisciplinaire

Animer des groupes de travail autour des actions d'amélioration et de résolution de problèmes, en partageant les objectifs, en encourageant la mobilisation des acteurs dont ceux en situation de handicap, en utilisant les outils et les méthodes de l'intelligence collective, afin de réaliser les actions définies

Utiliser les méthodes et les outils de pilotage des flux les plus adaptés à la problématique, en visant la satisfaction de la demande client, en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et humaines du processus, notamment les situations de handicap, en favorisant la production en juste à temps, afin de créer un processus stable et standardisé

Utiliser les méthodes et les outils d'amélioration de la qualité les plus adaptés à la problématique, en s'appuyant sur les exigences critiques du client, en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et humaines du processus, notamment les situations de handicap, afin de disposer de la « qualité sur place » attendue

Mettre en œuvre les méthodes et les outils de résolution de problèmes, en identifiant les écarts, en recherchant et traitant leurs causes racines, en les priorisant selon leur impact et leur facilité de mise en œuvre, dans le but d'éliminer autant que possible les écarts entre la situation réelle et la situation cible, notamment les gaspillages

Encourager le travail collectif dans les équipes, en proposant des méthodes et des outils de l'intelligence collective, en veillant à inclure les personnes en situation de handicap, en faisant émerger les éventuelles résistances au changement, en promouvant l'apprentissage entre pairs, en affichant les « problèmes », en cherchant l'amélioration de la qualité de vie au travail, en prenant des mesures favorisant un sentiment de confiance et de solidarité, afin de favoriser le déploiement de l'amélioration continue

Impliquer individuellement les acteurs dans la démarche d'amélioration continue, en les questionnant régulièrement, en utilisant les techniques d'écoute active, en les faisant réfléchir sur l'amélioration des processus sur lesquels ils interviennent, en les faisant participer à des actions collectives, afin de pérenniser le changement culturel

Analyser les besoins en compétences des équipes, en lien avec le sponsor, en identifiant les difficultés d'apprentissage et les contraintes organisationnelles, logistiques et matérielles éventuelles, en prenant en compte le cas échéant les situations de handicap, pour définir les objectifs opérationnels et évaluable de la formation

Former les équipes et les chefs de projet aux outils de l'amélioration continue, en concevant et animant des séquences pédagogiques adaptées le cas échéant aux situations de handicap et/ou en réalisant des visuels de formation rapide et/ou en tutorant des chefs de projet dans la réalisation d'actions d'amélioration continue et/ou en réalisant un accompagnement sur le terrain après la formation, pour qu'ils s'approprient l'utilisation des outils au quotidien

Blocs de compétences

RNCP39218BC01 — Diagnostiquer la performance d'un processus ou d'un ensemble de processus

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le besoin du sponsor, en le questionnant, en prenant en compte les objectifs stratégiques de l'organisation, en consultant les différents acteurs du processus, en identifiant les enjeux des activités, en vue de rédiger une note de cadrage

Déterminer le système de mesure de la performance du processus, en le qualifiant par une approche scientifique, en sélectionnant les mesures pertinentes et les protocoles de mesure, afin de s'assurer de la fidélité et de la justesse des données

Définir la situation actuelle, en se rendant sur terrain, en observant le processus, en questionnant les acteurs du processus et en analysant les données du système d'information, afin de récolter le maximum d'informations factuelles

Mesurer la performance du processus, en appliquant le protocole préalablement déterminé, en utilisant les moyens de mesure et de collecte de données retenus et en impliquant les différentes parties prenantes, afin d'identifier les écarts de performance et leurs causes potentielles

Analyser les données et informations récoltées, en calculant la valeur des indicateurs, en utilisant les outils de statistiques descriptives et inférentielles, en classant les activités du processus en fonction de leur apport de valeur ajoutée, en effectuant une analyse causale, afin de détecter les potentiels d'amélioration

Modéliser le processus actuel, en impliquant l'ensemble des parties prenantes, en utilisant des outils de représentations schématiques normalisées, en mettant en évidence l'efficacité du processus, pour le rendre visible et compréhensible par tous

Modéliser le processus futur cible, en impliquant l'ensemble des parties prenantes, en utilisant des outils de représentations schématiques normalisées, en mettant en évidence les améliorations à réaliser, en proposant une

approche Lean, pour le rendre visible et compréhensible par tous

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou simulée - Livrables

RNCP39218BC02 — Élaborer la stratégie d'amélioration de la performance de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Co?définir les objectifs stratégiques à atteindre à court, moyen et long terme, avec le dirigeant, le manager ou les équipes, en prenant en compte le résultat du diagnostic préalablement établi, la culture et le contexte de l'entreprise, en utilisant des outils du Lean management, pour répondre aux enjeux stratégiques, business et métiers de l'organisation

Co?construire la feuille de route ou les orientations de transformation du ou des processus, avec le dirigeant, le manager ou les équipes, en tenant compte des contraintes opérationnelles et des problématiques éventuelles de handicap, en s'appuyant sur les conclusions du diagnostic, en définissant les critères de réussite et en vérifiant les capacités de réalisation des équipes, en adoptant une approche participative, pour atteindre les objectifs stratégiques préalablement définis

Définir les axes de progrès pour chaque processus ou sous?processus, en prenant en compte les enjeux et les contraintes de l'organisation notamment les capacités des équipes et les situations de handicap, en utilisant les outils de l'amélioration continue, en les planifiant, en rédigeant un mandat de projet pour chaque axe de progrès, pour respecter la feuille de route

Fixer des indicateurs et des valeurs cibles pour chaque axe de progrès, en prenant en compte les contraintes du processus, en impliquant les acteurs concernés et en veillant à ce que chaque indicateur soit entièrement défini (SMART), afin de construire des axes de progrès réalistes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou simulée - Livrables

RNCP39218BC03 — Piloter des actions d'amélioration en relation avec la stratégie définie

LISTE DE COMPÉTENCES

Sélectionner l'approche managériale adaptée aux actions à mettre en oeuvre, en prenant en compte les différentes contraintes et risques identifiés, les objectifs visés par les axes d'amélioration et la maturité de l'équipe, pour faciliter la mobilisation et la participation de toutes les parties prenantes à la mise en oeuvre des actions d'amélioration et de résolution de problèmes

Construire le plan d'actions opérationnelles d'amélioration continue, en utilisant les méthodes et outils adaptés, en prenant en compte les objectifs stratégiques et la maturité du processus, en fonction des ressources humaines, financières et/ou logistiques disponibles, afin d'assurer l'atteinte des objectifs de la feuille de route préalablement définie

Mesurer le niveau d'atteinte des objectifs visés, en s'appuyant sur les indicateurs, en utilisant le management visuel, en impliquant les équipes lors des échanges collectifs et des groupes de travail, pour suivre l'avancée des actions

Piloter un chantier, un projet ou un portefeuille de projets d'amélioration, en organisant et distribuant les rôles et les tâches, en évaluant les risques, en construisant un planning et un budget prévisionnels, en contrôlant la réalisation et en apportant les adaptations nécessaires en cas de dérives, afin de garantir le respect des objectifs et l'atteinte des résultats dans le délai attendu

Établir les gains financiers, environnementaux, sociaux et opérationnels des actions d'amélioration mises en oeuvre, en consolidant les résultats des indicateurs et en collaborant avec les acteurs pertinents, de façon à mesurer l'impact de chaque action dans l'atteinte des objectifs stratégiques

Communiquer les résultats obtenus et les actions mises en oeuvre, en utilisant des outils de communication adaptés et en organisant des moments de partage et de retour d'expériences, pour ancrer les changements

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou simulée - Livrables

RNCP39218BC04 — Animer des ateliers, chantiers et projets d'amélioration

LISTE DE COMPÉTENCES

Constituer une équipe, en prenant en compte les compétences techniques, la personnalité de chacun et les éventuelles situations de handicap, en cohérence avec les actions à mener, afin de disposer d'une équipe pluridisciplinaire

Animer des groupes de travail autour des actions d'amélioration et de résolution de problèmes, en partageant les objectifs, en encourageant la mobilisation des acteurs dont ceux en situation de handicap, en utilisant les outils et les méthodes de l'intelligence collective, afin de réaliser les actions définies

Utiliser les méthodes et les outils de pilotage des flux les plus adaptés à la problématique, en visant la satisfaction de la demande client, en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et humaines du processus, en favorisant la production en juste à temps, afin de créer un processus stable et standardisé

Utiliser les méthodes et les outils d'amélioration de la qualité les plus adaptés à la problématique, en s'appuyant sur les exigences critiques du client, en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et humaines du processus, afin de disposer de la « qualité sur place » attendue

Mettre en oeuvre les méthodes et les outils de résolution de problèmes, en identifiant les écarts, en recherchant et traitant leurs causes racines, en les priorisant selon leur impact et leur facilité de mise en oeuvre, dans le but d'éliminer autant que possible les écarts entre la situation réelle et la situation cible, notamment les gaspillages

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou simulée - Livrables

RNCP39218BC05 — Accompagner des équipes dans la mise en place d'une culture de la performance et de l'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Encourager le travail collectif dans les équipes, en proposant des méthodes et des outils de l'intelligence collective, en veillant à inclure les personnes en situation de handicap, en faisant émerger les éventuelles résistances au changement, en promouvant l'apprentissage entre pairs, en affichant les « problèmes », en cherchant l'amélioration de la qualité de vie au travail, en prenant des mesures favorisant un sentiment de confiance et de solidarité, afin de favoriser le déploiement de l'amélioration continue

Impliquer individuellement les acteurs dans la démarche d'amélioration continue, en les questionnant régulièrement, en utilisant les techniques d'écoute active, en les faisant réfléchir sur l'amélioration des processus sur lesquels ils interviennent, en les faisant participer à des actions collectives, afin de pérenniser le changement culturel

Analyser les besoins en compétences des équipes, en lien avec le sponsor, en identifiant les difficultés d'apprentissage et les contraintes organisationnelles, logistiques et matérielles éventuelles, en prenant en compte le cas échéant les situations de handicap, pour définir les objectifs opérationnels et évaluables de la formation

Former les équipes et les chefs de projet aux outils de l'amélioration continue, en concevant et animant des séquences pédagogiques adaptées le cas échéant aux situations de handicap et/ou en réalisant des visuels de formation rapide et/ou en tutorant des chefs de projet dans la réalisation d'actions d'amélioration continue et/ou en réalisant un accompagnement sur le terrain après la formation, pour qu'ils s'approprient l'utilisation des outils au quotidien

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation réelle ou simulée - Livrables

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manage de l'amélioration continue peut exercer dans tous secteurs mais particulièrement dans l'industrie, automobile, l'aéronautique, le ferroviaire, les assurances, les banques, l'hôtellerie ou encore la santé...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable amélioration continue

Manager de l'amélioration continue

Ingénieur lean

Responsable lean

Chef de projet amélioration continue

Coordinateur amélioration continue

Lean Manager

Chargé d'amélioration continue

Animateur amélioration continue

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les activités associées au métier de « Manager de l'amélioration continue » ne sont pas réglementées.

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)	Très élevée (5/5) 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)	2 781 €
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process · tension 4/5 (Élevée) E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process · 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) H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production · tension 4/5 (Élevée) H1X93 — Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	15 444
Jugés difficiles à recruter	38 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	E5X70 — Techniciens des industries de process E5X80 — Agents de maîtrise et assimilés des industries de process H0X92 — Techniciens et agents de maîtrise de la logistique, du planning, de l'ordonnancement et méthodes en industrialisation H1X90 — Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production H1X93 — Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les conditions d'accès et les prérequis sont définis par la Conférence des Grandes Ecoles (CGE) :

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

Titre d'ingénieur diplômé conférant le grade de master (formations évaluées par la Commission des titres d'ingénieur, liste publiée au journal officiel) ;

Diplôme d'une école de management, privée ou consulaire, conférant le grade de master (formations évaluées par la CEFDG, liste publiée au bulletin officiel du MESR) ;

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

Diplôme ou attestation de validation d'un niveau équivalent M1 pour des candidats ayant au moins trois ans d'expérience professionnelle en lien avec la formation visée.

Titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (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.

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

Diplôme ou attestation de validation d'un niveau équivalent M1 sans expérience professionnelle ou ayant moins de trois ans d'expérience professionnelle en lien avec la formation visée.

Diplôme de licence (L3) ou grade de Licence ou titre inscrit au RNCP niveau 6 (ancienne nomenclature niveau II) justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum, en lien avec la formation visée

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, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury est composé de trois membres dont deux professionnels extérieurs à l'INSA Rennes

Base légale

Date de décision	27/06/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/06/2027
Date de dernière délivrance possible	27/06/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	32	20	100 %	—
2022	30	18	100 %	93 %
2021	15	2	92 %	85 %
2020	12	0	100 %	90 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34540

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34540

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.insa-rennes.fr/ms-excellence-operationnelle.html>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39218/>

Où se former

Formations référencées	9
Organismes	2
Régions couvertes	4
Prix indicatif	2 646 € – 11 000 €

Durée	420 h
-------	-------

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	145
Parcours menés à terme	100
Taux d'achèvement	69 %
Période	05/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	164
Montant total engagé	568 009 €
Coût moyen par dossier	3 463 €
Durée moyenne	58 h
Période	04/2025 – 08/2026
France compétences	83 %
Reste à charge titulaire	7 %
Entreprise	7 %
France Travail	3 %
OPCO	0 %
Régions	0 %

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