

Manager de grands projets de changement (MS)

RNCP39396 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32015, 32135
Code(s) ROME	M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2024
Date d'échéance	19/07/2029

Certificateur(s)

ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR CONSULAIRE ESCP EUROPE · SIRET : 82464458700027

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager de grands projets de changement accompagne les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre des solutions répondant à des impératifs de transformation, afin de leur permettre de rester compétitives sur leurs marchés. L'objet ou la problématique génératrice de ses missions peuvent être de nature multiple – restructuration, fusion, acquisition, globalisation, digitalisation, évolutions des systèmes d'information, lancement de nouveaux produits ou de services... – mais intègrent systématiquement des enjeux liés à l'innovation, à la disruption numérique, au système organisationnel interne, aux ressources humaines et à la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise, qui leur confèrent une dimension hautement stratégique et constituent un système à la complexité multifactorielle.

Positionné au sein de la structure cliente ou dans un cabinet spécialisé, il exerce des fonctions de conseil auprès des dirigeants d'entreprise, et tient un rôle stratégique dans le développement de leur performance. Ayant une parfaite connaissance du monde des affaires et des organisations, c'est un facilitateur dans l'accompagnement des changements, souvent doublé d'un expert sur l'un des champs de la problématique à traiter. Appelé à résoudre des problèmes spécifiques, il se doit de bien comprendre la politique de l'entreprise, sa stratégie et ses métiers afin d'intégrer les enjeux et les défis auxquels elle est confrontée.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de la demande et des besoins associés à la problématique de changement de l'entreprise

Recueil et le traitement d'informations sur l'entreprise

Réalisation d'entretiens avec des représentants du système client

Analyse du système client

Analyse de la situation et de sa problématique

Diagnostic de la situation de l'entreprise et de sa problématique de changement

Définition des méthodes, techniques et outils d'investigation

Organisation et la mise en œuvre du système de recueil et de traitement des informations

Choix et la mise en œuvre de méthodes de diagnostic adaptées

Présentation du diagnostic au système client

Conception de solutions durables d'ordres stratégique, organisationnel et/ou technique répondant à la problématique de changement de l'entreprise

Analyse des causes génératrices de la problématique de changement

Recherche de solutions adaptées à la problématique de changement

Evaluation et la sélection d'une ou plusieurs solutions adaptées à la problématique de changement.
 Présentation de recommandations argumentées aux décideurs du système client
 Pilotage de la mise en œuvre de projets engageant la transformation de l'entreprise
 Structuration du projet changement et sa stratégie de mise en œuvre
 Choix des différentes actions à conduire et de leurs conditions de mise en œuvre
 Pilotage du projet de changement et ses ajustements
 Structuration de la communication auprès des parties prenantes du projet de changement
 Evaluation de l'impact du projet de changement et l'amélioration continue de son implémentation
 Management des équipes impliquées dans les projets engageant la transformation de l'entreprise
 Choix des acteurs à impliquer et la constitution d'une équipe projet
 Organisation du travail et la définition des missions et rôles de chacun
 Choix d'un mode de management adapté aux caractéristiques du projet
 Coordination des activités et la structuration des modalités d'information au sein de l'équipe projet
 Professionnalisation des acteurs internes impliqués dans le projet

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Explorer les dimensions explicites et implicites de la demande exprimée par l'entreprise, en identifiant l'origine de la problématique de changement et les enjeux qu'elle recouvre pour les différents acteurs concernés, afin de définir et d'évaluer les attentes et besoins spécifiques des principaux acteurs du système client et d'estimer l'ampleur du projet à conduire

Décoder les caractéristiques propres à la culture de l'entreprise et à ses valeurs, en déterminant la méthodologie à appliquer et sources d'informations à utiliser et en analysant les données recueillies, afin de mieux prendre en compte le système client, son mode de gouvernance, son fonctionnement, son système d'influence ses acteurs, et les éléments à l'origine de la demande d'intervention

Qualifier les besoins explicites et sous-jacents de l'entreprise, en s'appuyant sur la consolidation et la redéfinition de sa problématique de changement et en déterminant les causes internes et externes probables ou avérées qui en sont à l'origine, afin de s'assurer d'une convergence de vues avec le système client et de déterminer les contraintes à prendre en compte sur les plans logistique (calendrier, budget...) et culturel (freins potentiels...)

Choisir la méthodologie, les modalités de recueil et les sources à consulter, en identifiant les informations nécessaires à l'analyse de la situation de l'entreprise, afin de conduire une étude approfondie du système client et des enjeux entourant sa problématique de changement

Déterminer les investigations complémentaires à mener, en choisissant les méthodes, outils et actions à mettre en œuvre (audits, études d'impact...), afin d'approfondir le questionnement de la problématique et d'identifier les implications et impacts potentiels du projet de changement sur les plans humain, organisationnel, culturel, financier, environnemental et technique

Identifier les forces et faiblesses de l'entreprise au regard de sa problématique de changement, en hiérarchisant ses différentes dimensions et en mettant en perspective les caractéristiques et capacités de l'entreprise au niveau de son organisation, de son fonctionnement et de sa culture, afin de formuler différentes hypothèses sur la démarche d'intervention à mettre en œuvre

Définir les buts et objectifs associés au projet de changement, en analysant le contenu de l'ensemble des données recueillies et en utilisant les méthodes, modèles et matrices de diagnostic appropriés au regard de la problématique, afin de définir son périmètre et de déterminer ses différentes étapes

Conseiller les instances dirigeantes de l'entreprise concernant l'orientation à donner au projet de changement, en s'appuyant sur différents scénarios et en évaluant les risques, coûts et bénéfices associés à chacun d'eux, afin de leur permettre une prise de décision éclairée

Explorer les différentes causes potentiellement génératrices de la problématique de changement, en mettant en œuvre une méthode d'analyse de problème et en vérifiant leurs liens et leurs interdépendances, afin d'établir la cartographie des causes et effets de la situation

Rechercher des solutions d'ordres stratégique, organisationnel et/ou technique permettant de traiter les différentes causes identifiées, en s'appuyant sur la contribution d'un collectif d'experts pluridisciplinaire et en imposant la mobilisation de techniques d'éco-conception et la prise en compte des impératifs de développement durable, afin de favoriser l'innovation et le design de solutions optimales et durables

Evaluer la cohérence et l'opportunité des solutions identifiées au regard des caractéristiques de l'entreprise, en anticipant leur efficacité potentielle au regard des résultats et effets escomptés et en s'assurant de leur compatibilité avec la politique RSE de l'entreprise, afin de fournir des critères de sélection objectifs au système client

Consolider les choix de solutions opérés, en caractérisant l'apport de valeur de chacune d'elle et en l'éprouvant au moyen de business case et d'user stories, afin de proposer au système client un ensemble de solutions complémentaires et présentant des garanties de faisabilité et d'efficience

Produire des recommandations en développant leur argumentation, en structurant les données analysées, en les éclairant et en mettant en relief les éléments orientant le choix des solutions retenues, afin de permettre aux décideurs du système client de les valider de façon éclairée

Structurer le projet de changement à mettre en œuvre, en définissant ses ressources, contraintes et normes à respecter et en élaborant une stratégie et une méthode de conduite adaptées à son écosystème et aux caractéristiques de l'entreprise, afin de réunir les conditions optimales pour sa réussite

Organiser la temporalité du projet de changement, en structurant son déroulement et sa progression en différentes phases, et en déterminant les moyens à mobiliser et les objectifs à atteindre à chacune de ses étapes, afin de maîtriser son ordonnancement au regard des contraintes de délais et de budget

Anticiper les problèmes et risques techniques, humains, stratégiques et financiers liés au projet de changement et aux spécificités liées à son contexte, en analysant les menaces et freins existants et en élaborant des solutions et scénarios alternatifs compte tenu des ressources disponibles, afin d'éviter leur survenue ou d'en minorer l'impact

Structurer le système de communication en direction des différentes parties prenantes du projet de changement, en définissant les modalités et outils à mobiliser et en déterminant le format et le niveau d'information appropriés pour chacun des différents acteurs concernés ou impactés par le projet, afin de garantir la circulation et le partage d'informations utiles contribuant à l'implication et l'adhésion des parties prenantes

Concevoir le système de pilotage du projet de changement, en définissant les indicateurs et critères permettant d'en apprécier le déroulement et en construisant les outils et tableaux de bord associés, afin de disposer des instruments de suivi et d'évaluation continue du projet

Piloter la mise en œuvre et le déroulement du projet de changement, en contrôlant régulièrement l'avancée des travaux, des productions et des résultats obtenus tout au long des étapes de sa réalisation, en veillant à leur conformité au cahier des charges, afin de s'assurer du respect des critères et exigences qualité et délai

Evaluer les effets du projet de changement pour le système client, en analysant les résultats obtenus et en mesurant les éventuels écarts avec les objectifs initiaux du projet au moyen d'indicateurs factuels et de retours d'expérience, afin de qualifier son impact et d'identifier les correctifs à mettre en œuvre pour son amélioration continue

Sélectionner les acteurs à impliquer dans le projet, en s'assurant de l'adéquation de leurs profils au regard des compétences nécessaires à sa mise en œuvre au cours de ses différentes étapes, afin de constituer une équipe suffisante et correctement dimensionnée

Organiser les modalités du travail à produire, en définissant les missions et rôles des acteurs impliqués et en déterminant des règles de fonctionnement et d'usage compatibles avec des impératifs de développement durable, afin de garantir la complémentarité des contributions du collectif et d'optimiser la réalisation du projet dans le respect de l'environnement

Structurer le travail à produire par les différents acteurs impliqués, en explicitant les objectifs, ressources mobilisables, contraintes et normes qualité à respecter, afin de bâtir le cadre nécessaire aux travaux du collectif

Mettre en place des modes de travail compatibles avec des professionnels en situation de handicap, en tenant compte de leurs spécificités et en identifiant les aménagements à mettre en œuvre, afin de permettre leur intégration au collectif de travail et de leur proposer des conditions de travail garantissant leur autonomie

Identifier le mode de management relationnel à mettre en œuvre, en analysant le positionnement et les caractéristiques des différents acteurs impliqués et en tenant compte des usages et la culture propres à l'entreprise du système client, afin d'adopter une posture et d'instaurer des interrelations adaptées à l'environnement du projet

Mettre en place un mode de management facilitant la participation et l'implication des acteurs mobilisés, en tenant compte de la qualité des acteurs concernés et de leurs champs de compétences, ainsi qu'en utilisant les formats et techniques favorisant la créativité et l'intelligence collective, afin fédérer le collectif de travail et de tirer l'exploitation optimale de ses ressources

Animer des sessions d'information/formation en direction des acteurs concernés par le projet, en mobilisant un argumentaire et des outils leur permettant de s'approprier de nouvelles méthodes et outils ou de développer de nouvelles capacités, afin de contribuer à leur implication et de lever les freins au changement

Gérer les situations problématiques et les résistances au changement, en trouvant des solutions adaptées et conformes aux engagements pris avec la direction, afin de désamorcer tout conflit ou blocage dans le respect des intérêts de chacun des acteurs

Blocs de compétences

RNCP39396BC01 — Diagnostiquer la situation de l'entreprise et sa problématique de changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Explorer les dimensions explicites et implicites de la demande exprimée par l'entreprise, en identifiant l'origine de la problématique de changement et les enjeux qu'elle recouvre pour les différents acteurs concernés, afin de définir et d'évaluer les attentes et besoins spécifiques des principaux acteurs du système client et d'estimer l'ampleur du projet à conduire

Décoder les caractéristiques propres à la culture de l'entreprise et à ses valeurs, en déterminant la méthodologie à appliquer et sources d'informations à utiliser et en analysant les données recueillies, afin de mieux prendre en compte le système client, son mode de gouvernance, son fonctionnement, son système d'influence ses acteurs, et les éléments à l'origine de la demande d'intervention

Qualifier les besoins explicites et sous-jacents de l'entreprise, en s'appuyant sur la consolidation et la redéfinition de sa problématique de changement et en déterminant les causes internes et externes probables ou avérées qui en sont à l'origine, afin de s'assurer d'une convergence de vues avec le système client et de déterminer les contraintes à prendre en compte sur les plans logistique (calendrier, budget...) et culturel (freins potentiels...)

Choisir la méthodologie, les modalités de recueil et les sources à consulter, en identifiant les informations nécessaires à l'analyse de la situation de l'entreprise, afin de conduire une étude approfondie du système client et des enjeux entourant sa problématique de changement

Déterminer les investigations complémentaires à mener, en choisissant les méthodes, outils et actions à mettre en œuvre (audits, études d'impact...), afin d'approfondir le questionnement de la problématique et d'identifier les implications et impacts potentiels du projet de changement sur les plans humain, organisationnel, culturel, financier, environnemental et technique

Identifier les forces et faiblesses de l'entreprise au regard de sa problématique de changement, en hiérarchisant ses différentes dimensions et en mettant en perspective les caractéristiques et capacités de l'entreprise au niveau de son organisation, de son fonctionnement et de sa culture, afin de formuler différentes hypothèses sur la démarche d'intervention à mettre en œuvre

Définir les buts et objectifs associés au projet de changement, en analysant le contenu de l'ensemble des données recueillies et en utilisant les méthodes, modèles et matrices de diagnostic appropriés au regard de la problématique, afin de définir son périmètre et de déterminer ses différentes étapes

Conseiller les instances dirigeantes de l'entreprise concernant l'orientation à donner au projet de changement, en s'appuyant sur différents scénarios et en évaluant les risques, coûts et bénéfices associés à chacun d'eux, afin de leur permettre une prise de décision éclairée

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée à partir d'une étude de cas réel

Travail individuel

Production écrite et orale

RNCP39396BC02 — Conception de solutions durables d'ordres stratégique, organisationnel et/ou technique répondant à la problématique de changement de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Explorer les différentes causes potentiellement génératrices de la problématique de changement, en mettant en œuvre une méthode d'analyse de problème et en vérifiant leurs liens et leurs interdépendances, afin d'établir la cartographie des causes et effets de la situation

Rechercher des solutions d'ordres stratégique, organisationnel et/ou technique permettant de traiter les différentes causes identifiées, en s'appuyant sur la contribution d'un collectif d'experts pluridisciplinaire et en imposant la mobilisation de techniques d'éco-conception et la prise en compte des impératifs d'inclusion et de développement durable, afin de favoriser l'innovation et le design de solutions optimales et durables

Évaluer la cohérence et l'opportunité des solutions identifiées au regard des caractéristiques de l'entreprise, en anticipant leur efficacité potentielle au regard des résultats et effets escomptés et en s'assurant de leur compatibilité avec la politique RSE de l'entreprise, afin de fournir des critères de sélection objectifs au système client

Consolider les choix de solutions opérés, en caractérisant l'apport de valeur de chacune d'elle et en l'éprouvant au moyen de business case et d'user stories, afin de proposer au système client un ensemble de solutions complémentaires et présentant des garanties de faisabilité et d'efficience

Produire des recommandations en développant leur argumentation, en structurant les données analysées, en les

éclairant et en mettant en relief les éléments orientant le choix des solutions retenues, afin de permettre aux décideurs du système client de les valider de façon éclairée

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée à partir d'une étude de cas réel

Travail individuel

Production écrite et orale

RNCP39396BC03 — Pilotage de la mise en œuvre de projets engageant la transformation de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Structurer le projet de changement à mettre en œuvre, en définissant ses ressources, contraintes et normes à respecter et en élaborant une stratégie et une méthode de conduite adaptées à son écosystème et aux caractéristiques de l'entreprise, afin de réunir les conditions optimales pour sa réussite

Organiser la temporalité du projet de changement, en structurant son déroulement et sa progression en différentes phases, et en déterminant les moyens à mobiliser et les objectifs à atteindre à chacune de ses étapes, afin de maîtriser son ordonnancement au regard des contraintes de délais et de budget

Anticiper les problèmes et risques techniques, humains, stratégiques et financiers liés au projet de changement et aux spécificités liées à son contexte, en analysant les menaces et freins existants et en élaborant des solutions et scénarios alternatifs compte tenu des ressources disponibles, afin d'éviter leur survenue ou d'en minorer l'impact

Structurer le système de communication en direction des différentes parties prenantes du projet de changement, en définissant les modalités et outils à mobiliser et en déterminant le format et le niveau d'information appropriés pour chacun des différents acteurs concernés ou impactés par le projet, afin de garantir la circulation et le partage d'informations utiles contribuant à l'implication et l'adhésion des parties prenantes

Concevoir le système de pilotage du projet de changement, en définissant les indicateurs et critères permettant d'en apprécier le déroulement et en construisant les outils et tableaux de bord associés, afin de disposer des instruments de suivi et d'évaluation continue du projet

Piloter la mise en œuvre et le déroulement du projet de changement, en contrôlant régulièrement l'avancée des travaux, des productions et des résultats obtenus tout au long des étapes de sa réalisation, en veillant à leur conformité au cahier des charges, afin de s'assurer du respect des critères et exigences qualité et délai

Evaluer les effets du projet de changement pour le système client, en analysant les résultats obtenus et en mesurant les éventuels écarts avec les objectifs initiaux du projet au moyen d'indicateurs factuels et de retours d'expérience, afin de qualifier son impact et d'identifier les correctifs à mettre en œuvre pour son amélioration continue

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée à partir d'une étude de cas réel

Travail individuel

Production écrite et orale

RNCP39396BC04 — Management des équipes impliquées dans les projets engageant la transformation de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Sélectionner les acteurs à impliquer dans le projet, en s'assurant de l'adéquation de leurs profils au regard des compétences nécessaires à sa mise en œuvre au cours de ses différentes étapes, afin de constituer une équipe suffisante et correctement dimensionnée

Organiser les modalités du travail à produire, en définissant les missions et rôles des acteurs impliqués et en déterminant des règles de fonctionnement et d'usage compatibles avec des impératifs de développement durable, afin de garantir la complémentarité des contributions du collectif et d'optimiser la réalisation du projet dans le respect de l'environnement

Structurer le travail à produire par les différents acteurs impliqués, en explicitant les objectifs, ressources mobilisables, contraintes et normes qualité à respecter, afin de bâtir le cadre nécessaire aux travaux du collectif

Mettre en place des modes de travail compatibles avec des professionnels en situation de handicap, en tenant compte de leurs spécificités et en identifiant les aménagements à mettre en œuvre, afin de permettre leur intégration au collectif de travail et de leur proposer des conditions de travail garantissant leur autonomie

Identifier le mode de management relationnel à mettre en œuvre, en analysant le positionnement et les caractéristiques des différents acteurs impliqués et en tenant compte des usages et la culture propres à l'entreprise du système client, afin d'adopter une posture et d'instaurer des interrelations adaptées à l'environnement du projet

Mettre en place un mode de management facilitant la participation et l'implication des acteurs mobilisés, en tenant

compte de la qualité des acteurs concernés et de leurs champs de compétences, ainsi qu'en utilisant les formats et techniques favorisant la créativité et l'intelligence collective, afin fédérer le collectif de travail et de tirer l'exploitation optimale de ses ressources

Animer des sessions d'information/formation en direction des acteurs concernés par le projet, en mobilisant un argumentaire et des outils leur permettant de s'approprier de nouvelles méthodes et outils ou de développer de nouvelles capacités, afin de contribuer à leur implication et de lever les freins au changement

Gérer les situations problématiques et les résistances au changement, en trouvant des solutions adaptées et conformes aux engagements pris avec la direction, afin de désamorcer tout conflit ou blocage dans le respect des intérêts de chacun des acteurs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée à partir d'une étude de cas réel

Travail individuel

Production écrite et orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager de grands projets de changement peut exercer pour des entreprises relevant de tous secteurs d'activité, les problématiques de changement revêtant une dimension stratégique pour toutes les entreprises, quel que soit leur domaine d'intervention. Il peut soit être salarié de l'entreprise, soit intervenir en tant que prestataire externe ; dans ce dernier cas, il travaille au sein d'un cabinet spécialisé dans le conseil en stratégie et/ou conduite du changement.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur de Projets

Consultants

Chefs de projets senior

Project management officer (PMO)

Chief operating officer (COO)

Change Manager

Responsable Département

Responsable de la transformation

Responsable de Direction fonctionnelle

Responsable Digital et Data

Président ou Directeur de cabinet conseil

RÉGLEMENTATIONS 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)	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)	14 294
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

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Conformément aux dispositions d'accès aux formations Mastère Spécialisé® définies par la CGE, l'accès au dispositif de certification est conditionné à la détention d'un

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.

A titre dérogatoire, l'accès à la certification est possible :

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 (hors stage, césure, cursus initial en alternance).

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

Niveau M1 validé ou équivalent

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%.

En outre, le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 années minimum (hors stage ou cursus en alternance)

Un niveau d'anglais minimum B2 est requis

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est composé de 4 membres dont

deux professionnels extérieurs à l'entité certificatrice et dont l'exercice des fonctions (conseil, direction d'entreprise ou d'unité) leur confèrent légitimité et expertise pour apprécier les compétences des candidats, et

deux représentants de l'entité certificatrice (directeur de l'établissement ou son représentant et directeur scientifique de la certification ou représentant).

Le président du jury est désigné sur proposition du directeur de l'entité certificatrice et avec l'accord des autres membres. Il est choisi parmi les professionnels qualifiés et a voix prépondérante en cas d'égalité de voix.

Base légale

Date de décision	19/07/2024
Durée de l'enregistrement	5 ans

Date d'échéance de l'enregistrement 19/07/2029

Date de dernière délivrance possible 19/07/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	12	0	83 %	—
2022	11	0	100 %	73 %
2021	23	0	95 %	85 %
2020	17	0	94 %	82 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP35683

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35683, RNCP36379, RNCP37630

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.escp.eu/programmes/executive-masters/executive-mastere-specialise-manager-les-projets-et-la-transformation>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39396/>

Où se former

Formations référencées	6
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	4 500 € – 29 950 €
Durée	120 – 360 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	179
Parcours menés à terme	118
Taux d'achèvement	66 %
Période	10/2024 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	213
Montant total engagé	864 757 €
Coût moyen par dossier	4 060 €
Durée moyenne	76 h
Période	09/2024 – 09/2026
France compétences	90 %
Reste à charge titulaire	6 %
Entreprise	3 %
France Travail	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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