

Manager des transformations des organisations

RNCP39994 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310
Formacode(s)	32025, 32079, 32154
Code(s) ROME	M1402, M1301, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2024
Date d'échéance	18/12/2027

Certificateur(s)

INSTITUT REG UNIVERSITAIRE POLYTECHNIQUE · SIRET : 40247415900058

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Aujourd'hui, et encore plus à l'avenir, tout pilote d'une organisation doit manager le changement, utiliser les ruptures de l'environnement, et ainsi amener son entreprise à la performance. Les aléas économiques combinés à la crise sanitaire ont durablement touché les entreprises notamment celles en situation de sous-traitance. Il est donc nécessaire et utile que les entreprises disposent de compétences pour mener à bien leurs projets et conduire le changement.

L'objectif de la certification de Manager des transformations des organisations est de répondre aux besoins du marché, à savoir :

Disposer des cadres et dirigeants compétents pour piloter le changement dans tout type d'organisation,

D'amener des cadres à des postes de direction dans des contextes en transformation,

Faire monter en compétences les organisations pour faire face et réussir les transformations technologiques, environnementales et sociétales,

Piloter une démarche compétence, facteur clé de succès des transformations,

Piloter la performance économique et sociale d'une organisation pour assurer sa pérennité économique et développer ses engagements sociaux,

Développer un management responsable qui garantisse la prise en compte des situations de handicap.

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.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager des transformations des organisations exerce les activités professionnelles suivantes :

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

Déclinaison des changements stratégiques en actions
à mener

Pilotage du changement dans le périmètre du projet

Communication et animation du projet auprès des parties prenantes

Projection des besoins et des évolutions des compétences de l'organisation considérée

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

Pilotage de la performance économique et sociale de son périmètre d'activité

Management d'équipe

Adaptation des activités et pilotage par la valeur

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser un diagnostic de l'organisation en mobilisant des outils permettant d'étudier son environnement et son fonctionnement, ses parties prenantes, ses perspectives et ses freins, pour identifier les changements à opérer

Définir des orientations stratégiques pour adapter l'organisation aux transformations à mener en intégrant les enjeux sociaux et en s'appuyant sur des outils d'aide à la décision

Identifier et prévenir les risques liés au projet de changement en mettant en place des mesures pour sécuriser la conduite du changement

Déterminer les actions à mener pour réaliser et/ou accompagner les changements stratégiques, en considérant les différents champs à mobiliser

Mobiliser les ressources humaines, matérielles et financières, en évaluant les besoins induits par le projet pour garantir son aboutissement dans le respect des moyens disponibles

Planifier le projet pour mener à bien le changement, en identifiant ses étapes, ses jalons et ses livrables, et en mobilisant des outils de planification

Mobiliser les acteurs du projet, en mettant en place une organisation de travail cohérente avec les objectifs à atteindre et les moyens disponibles

Piloter la mise en œuvre du projet en mobilisant des outils de gestion de projet et en les ajustant selon les aléas rencontrés pour atteindre les objectifs fixés

Accompagner le changement auprès des publics concernés pour sécuriser le projet, en identifiant les freins et en mobilisant des outils et méthodes adaptés au contexte

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

Adapter son style de leadership aux parties prenantes en gérant les aléas pour obtenir l'adhésion des différents acteurs et maintenir leur mobilisation dans toutes les phases du projet

Repérer et réguler les tensions et conflits à travers une écoute active des parties prenantes et une analyse des jeux d'acteurs, pour sécuriser le projet de changement

Etablir un diagnostic des compétences disponibles dans l'entreprise sur le plan quantitatif et qualitatif en projetant les évolutions prévisibles dans le but d'accompagner les changements à venir

Mesurer les écarts entre les compétences requises et disponibles, en identifiant les enjeux de compétences pour l'entreprise au regard de sa stratégie, en projetant les évolutions et en intégrant la politique RSE, afin d'identifier les changements à opérer

Proposer et coconstruire des actions de maintien et de développement des compétences, en considérant les différents niveaux de l'organisation (individu, collectif, entreprise), en associant les acteurs concernés afin d'accompagner les besoins de l'entreprise

Mettre en œuvre la démarche compétences dans son périmètre en l'inscrivant dans les processus RH existants et en l'adaptant en fonction des évolutions pour garantir son alignement avec la stratégie de l'entreprise

Intégrer les situations de handicap et leur potentielle évolution en exploitant sa bonne connaissance des postes et de l'organisation du travail pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap

Identifier les facteurs clés de la performance économique et sociale de l'entreprise dans toutes ses dimensions, au regard de son contexte et de ses enjeux, pour mettre en place les outils de pilotage adaptés

Piloter l'organisation ou son périmètre d'activité sur le plan financier, en utilisant des outils et indicateurs adaptés, pour ajuster l'action au service des objectifs de performance visés

Piloter un système d'évaluation de la satisfaction client en s'assurant de l'objectivité des critères définis et en intégrant les valeurs de l'organisation, pour orienter son action

Piloter la performance sociale en prenant en compte les enjeux de RSE et en choisissant des indicateurs adaptés au contexte et à la stratégie de l'entreprise pour atteindre les objectifs visés

Mobiliser les équipes autour de la performance économique et sociale pour faire converger les intérêts à travers des objectifs pertinents et partagés, et des pratiques managériales adaptées.

Intégrer la RSE dans ses pratiques managériales en favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap, le développement de la QVCT, afin de valoriser la contribution sociale de l'entreprise

Effectuer une veille stratégique en réunissant des éléments d'aide à la décision pour alimenter une démarche d'amélioration continue et d'adaptation au marché et à l'environnement

Projeter les activités gérées à moyen terme au regard de la stratégie, des adaptations au marché, et en intégrant des critères sociaux et environnementaux pour développer ou maintenir la performance de l'organisation

Capitaliser les expériences induites par le projet à travers des méthodes et des livrables de retour d'expérience, pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

Valoriser les résultats obtenus en matière de performance économique et sociale, en communiquant de manière adaptée auprès des parties prenantes pour maintenir leur adhésion

Blocs de compétences

RNCP39994BC01 — Orienter la stratégie de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un diagnostic de l'organisation en mobilisant des outils permettant d'étudier son environnement et son fonctionnement, ses parties prenantes, ses perspectives et ses freins, pour identifier les changements à opérer

Définir des orientations stratégiques pour adapter l'organisation aux transformations à mener en intégrant les enjeux sociaux et en s'appuyant sur des outils d'aide à la décision

Identifier et prévenir les risques liés au projet de changement en mettant en place des mesures pour sécuriser la conduite du changement

Déterminer les actions à mener pour réaliser et/ou accompagner les changements stratégiques, en considérant les différents champs à mobiliser

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 1 : mise en situation professionnelle réelle. Evaluation individuelle sur la base d'une synthèse écrite tirée de la situation professionnelle.

RNCP39994BC02 — Conduire le changement en lien avec la stratégie d'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser les ressources humaines, matérielles et financières, en évaluant les besoins induits par le projet pour garantir son aboutissement dans le respect des moyens disponibles

Planifier le projet pour mener à bien le changement, en identifiant ses étapes, ses jalons et ses livrables, et en mobilisant des outils de planification

Mobiliser les acteurs du projet, en mettant en place une organisation de travail cohérente avec les objectifs à atteindre et les moyens disponibles

Piloter la mise en œuvre du projet en mobilisant des outils de gestion de projet et en les ajustant selon les aléas rencontrés pour atteindre les objectifs fixés

Accompagner le changement auprès des publics concernés pour sécuriser le projet, en identifiant les freins et en mobilisant des outils et méthodes adaptés au contexte

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

Adapter son style de leadership aux parties prenantes en gérant les aléas pour obtenir l'adhésion des différents acteurs et maintenir leur mobilisation dans toutes les phases du projet

Repérer et réguler les tensions et conflits à travers une écoute active des parties prenantes et une analyse des jeux d'acteurs, pour sécuriser le projet de changement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 2 : mise en situation professionnelle réelle. Evaluation individuelle sur la base d'un rapport d'activité et d'une présentation orale

RNCP39994BC03 — Développer les compétences en contexte de changement ou d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Etablir un diagnostic des compétences disponibles dans l'entreprise sur le plan quantitatif et qualitatif en projetant les évolutions prévisibles dans le but d'accompagner les changements à venir

Mesurer les écarts entre les compétences requises et

disponibles, en identifiant les enjeux de compétences pour l'entreprise au regard de sa stratégie, en projetant les évolutions et en intégrant la politique RSE, afin d'identifier les changements à opérer

Proposer et coconstruire des actions de maintien et de développement des compétences, en considérant les différents niveaux de l'organisation (individu, collectif, entreprise), en associant les acteurs concernés afin d'accompagner les besoins de l'entreprise

Mettre en œuvre la démarche compétences dans son périmètre en l'inscrivant dans les processus RH existants et en

l'adaptant en fonction des évolutions pour garantir son alignement avec la stratégie de l'entreprise
Intégrer les situations de handicap et leur potentielle évolution en exploitant sa bonne connaissance des postes et de l'organisation du travail pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 3 : étude de cas. Evaluation individuelle d'une production écrite.

RNCP39994BC04 — Inscrire l'entreprise dans une logique de performance économique et sociale pour pérenniser ses activités

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les facteurs clés de la performance économique et sociale de l'entreprise dans toutes ses dimensions, au regard de son contexte et de ses enjeux, pour mettre en place les outils de pilotage adaptés

Piloter l'organisation ou son périmètre d'activité sur le plan financier, en utilisant des outils et indicateurs adaptés, pour ajuster l'action au service des objectifs de performance visés

Piloter un système d'évaluation de la satisfaction client en s'assurant de l'objectivité des critères définis et en intégrant les valeurs de l'organisation, pour orienter son action

Piloter la performance sociale en prenant en compte les enjeux de RSE et en choisissant des indicateurs adaptés au contexte et à la stratégie de l'entreprise pour atteindre les objectifs visés

Mobiliser les équipes autour de la performance économique et sociale pour faire converger les intérêts à travers des objectifs pertinents et partagés, et des pratiques managériales adaptées.

Intégrer la RSE dans ses pratiques managériales en favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap, le développement de la QVCT, afin de valoriser la contribution sociale de l'entreprise

Effectuer une veille stratégique en réunissant des éléments d'aide à la décision pour alimenter une démarche d'amélioration continue et d'adaptation au marché et à l'environnement

Projeter les activités gérées à moyen terme au regard de la stratégie, des adaptations au marché, et en intégrant des critères sociaux et environnementaux pour développer ou maintenir la performance de l'organisation

Capitaliser les expériences induites par le projet à travers des méthodes et des livrables de retour d'expérience, pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue

Valoriser les résultats obtenus en matière de performance économique et sociale, en communiquant de manière adaptée auprès des parties prenantes pour maintenir leur adhésion

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve 4 : mise en situation professionnelle réelle. Evaluation individuelle sur la base d'un rapport d'activité et d'une présentation orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les activités de manager des transformations des organisations reflètent une variété de situations liées aux secteurs d'activité dans lesquels il peut être amené à travailler.

Secteurs d'activité : 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.

En termes de taille, les ETI et PME qui ont intégré la nécessité de s'adapter en permanence, les changements étant constants, sont les plus concernées.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le manager des transformations des organisations vise les emplois/fonctions de :

Dirigeant,

Directeur d'unité,

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

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 6 ou équivalent.

En dispense de titre requis, être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 5 et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans sur des fonctions managériales.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Etre inscrit auprès du certificateur (IRUP).

En formation continue, la durée de la période d'application en entreprise représente 2/3 du parcours.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE

Le jury de certification est constitué :

- d'un représentant de l'IRUP
- de deux représentants du champ professionnel visé par la certification

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le jury de certification est constitué :

- d'un représentant de l'IRUP
- de deux représentants du champ professionnel visé par la certification

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de certification est composé de 3 évaluateurs professionnels et d'un représentant de l'IRUP.

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	18/12/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2027
Date de dernière délivrance possible	18/12/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	14	0	86 %	—
2022	15	0	93 %	60 %
2021	16	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP36379

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39994/>

Où se former

Formations référencées	2
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	1 788 € – 14 806 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1

Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 10/2025 à 09/2028

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	5
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	40 %
Période	10/2025 – 05/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	5
Montant total engagé	15 798 €
Coût moyen par dossier	3 160 €
Durée moyenne	166 h
Période	09/2025 – 01/2026
France compétences	69 %
Reste à charge titulaire	31 %

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