Operating partner

RNCP42935 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	300, 310p
Formacode(s)	32043, 32025
Code(s) ROME	M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	30/10/2026
Date d'échéance	30/10/2029

Certificateur(s)

OPERATING PARTNERS ACADEMY · SIRET : 98432112500010

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les entreprises évoluent aujourd'hui dans un environnement caractérisé par une instabilité durable, liée à la superposition de crises économiques, géopolitiques, sanitaires et environnementales. Cette situation, qualifiée de contexte « VUCA » (volatile, incertain, complexe et ambigu), fragilise les modèles économiques et impose aux dirigeants une adaptation permanente de leur stratégie et de leur organisation. Les transformations auxquelles les entreprises sont confrontées sont multiples et simultanées : digitalisation accélérée, intégration de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle, transition environnementale, pression sur les coûts, tensions sur les chaînes d'approvisionnement et augmentation des risques (cyber, financiers, humains). Dans ce contexte, les dirigeants doivent non seulement définir des orientations stratégiques pertinentes, mais surtout être en capacité de les traduire rapidement en résultats opérationnels mesurables.

Le secteur du capital-investissement, en forte croissance ces dernières années, illustre particulièrement cette transformation. Les études sectorielles montrent que la création de valeur ne repose plus principalement sur l'ingénierie financière, mais sur la capacité à améliorer la performance opérationnelle des entreprises accompagnées. La concurrence accrue entre fonds et la pression sur les rendements conduisent les investisseurs à renforcer leur implication dans la gestion des entreprises en portefeuille. Cette évolution s'est traduite par le développement des équipes opérationnelles au sein des fonds d'investissement, dont les Operating Partners constituent une composante essentielle. Ces professionnels interviennent pour activer les leviers de création de valeur, notamment la croissance des revenus, l'optimisation des marges, la transformation digitale, l'amélioration des processus ou encore l'accompagnement des opérations de croissance externe.

Les entreprises et les investisseurs expriment un besoin croissant de profils capables de combiner plusieurs dimensions de compétences : stratégie, finance, opérations, management et transformation. Les Operating Partners doivent être en mesure d'intervenir dans des contextes variés, allant de la structuration d'une entreprise en croissance à la gestion de situations complexes telles que des transformations profondes, des opérations de fusion-acquisition ou des phases de retournement.

La certification vise ainsi à structurer et à reconnaître un métier en forte croissance, en apportant un cadre de référence commun aux professionnels et aux employeurs, et en répondant aux besoins actuels et futurs du marché en matière de transformation, de performance et de création de valeur.

ACTIVITÉS VISÉES

Qualification de la demande du dirigeant et des objectifs de la mission

Réalisation du diagnostic stratégique

Structuration de la trajectoire de création de valeur
Cadrage et contractualisation de la mission
Organisation du pilotage et séquençage de l'exécution du plan de création de valeur
Analyse des écarts et résolution des difficultés d'exécution
Transformation des pratiques organisationnelles et mobilisation des expertises
Sécurisation de l'environnement de l'entreprise et du cadre d'intervention
Évaluation des résultats et préparation des étapes stratégiques de l'entreprise
Exercice d'un leadership de pair à pair
Construction d'une relation de copilotage équilibrée avec le dirigeant
Accompagnement du changement
Régulation des relations de gouvernance entre dirigeants et investisseurs

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Révéler et clarifier l'objectif principal du dirigeant en conduisant un entretien exploratoire structuré afin de valider le périmètre d'intervention, les priorités et les attentes explicités et implicites ainsi que les critères de succès de la mission
Faire émerger une lecture lucide de la situation de l'entreprise chez le dirigeant, en confrontant les perceptions aux données opérationnelles, aux signaux du terrain et aux résultats économiques observés, afin d'objectiver la situation réelle de l'entreprise ainsi que ses enjeux prioritaires
Évaluer la qualité et la fiabilité des données de pilotage de l'entreprise en examinant les sources d'information, la pertinence des indicateurs et les dispositifs de reporting existants, afin de fonder le diagnostic et les arbitrages sur des informations fiables et exploitables
Réaliser un diagnostic stratégique et opérationnel approfondi en analysant les besoins réels et fondamentaux de l'entreprise à travers les objectifs du dirigeant et en investiguant son écosystème interne et externe afin d'identifier les leviers de création de valeur.
Décrypter les dynamiques informelles de pouvoir, de coopération et de décision au sein de l'organisation en observant les interactions entre les acteurs clés et les modes de fonctionnement relationnels afin d'éclairer le dirigeant et l'aider à agir sur les facteurs humains et qui influencent la performance de l'entreprise.
Concevoir et formaliser un plan de valeur synthétique et opérationnel en définissant les objectifs « intermédiaires » mesurables, des indicateurs de performance afin d'obtenir l'adhésion du dirigeant et d'aligner les parties prenantes sur une trajectoire de performance commune.
Confronter les projets de développement de l'entreprise aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, en analysant leurs impacts et leur soutenabilité, afin d'orienter la croissance de l'entreprise vers des modèles durables.
Soutenir le dirigeant dans l'évolution des pratiques de gouvernance, en intégrant les enjeux ESG dans les processus de décision et de pilotage, afin de renforcer la crédibilité et la pérennité de la stratégie de l'entreprise.
Présenter et argumenter le plan de valeur de l'entreprise auprès du dirigeant en démontrant l'utilité stratégique de sa mise en œuvre ainsi que l'efficacité opérationnelle et la performance du co-pilotage afin de conclure le contrat de mission.
Délimiter conjointement les périmètres de décision, d'action du dirigeant et ceux de l'operating partner afin d'instaurer un cadre opérationnel formel et de prévenir les risques de chevauchement des responsabilités.
Concevoir et structurer un modèle de rémunération aligné sur la performance, combinant une composante fixe couvrant les coûts opérationnels pour la conduite de la mission et une composante variable indexée sur des indicateurs mesurables de création de valeur générée par l'Operating Partner afin d'aligner les intérêts des parties prenantes et garantir une rémunération proportionnelle à la valeur effectivement produite.
Formaliser une proposition de mission d'Operating Partner, en définissant l'objectif d'intervention, le cadre juridique de la collaboration et le processus de création de valeur envisagé, afin de sécuriser l'engagement réciproque avec le dirigeant et d'orienter la mission vers la production de résultats.
Négocier les conditions contractuelles de la mission, afin d'aligner ses propres attentes avec les objectifs, les responsabilités et les modalités de création de valeur, en argumentant le plan proposé et en cadrant ses conditions de mise en œuvre.
Copiloter les actions de création de valeur avec le dirigeant, en animant des points réguliers de pilotage permettant de suivre l'avancement des actions et l'évolution des indicateurs de performance afin d'assurer leur déploiement et d'ajuster les décisions opérationnelles.
Séquencer avec le dirigeant la mise en œuvre des priorités du plan de création de valeur sur un horizon à court

terme, afin d'obtenir des résultats visibles dès les premières phases de la mission, en organisant les chantiers, les responsabilités et les jalons de réalisation.
Sécuriser la progression vers les objectifs de création de valeur, en examinant les actions opérationnelles avec le dirigeant, en priorisant les actions à impact, en réallouant les ressources, afin de garantir l'atteinte des résultats attendus.
Éclairer la vision opérationnelle du dirigeant en proposant des options d'action argumentées, afin de faciliter les arbitrages et d'orienter les décisions vers la création de valeur.
Identifier les points de blocage dans l'exécution des actions, en analysant les écarts entre les résultats attendus et les résultats observés afin d'ajuster leur mise en œuvre et d'anticiper les dérives de performance.
Faire émerger une lecture lucide de la situation de l'entreprise avec le dirigeant, en confrontant les perceptions aux données opérationnelles, aux signaux du terrain et aux résultats économiques observés, afin de fonder les décisions sur une compréhension partagée de la réalité de l'entreprise.
Co-construire les solutions avec le dirigeant et éventuellement les parties prenantes concernées, afin de résoudre les difficultés identifiées dans l'exécution des actions, en mobilisant l'analyse des écarts observés et en définissant des modalités d'ajustement.
Contribuer à la transformation des outils et processus identifiés lors du diagnostic stratégique et opérationnel en mobilisant les acteurs internes et externes concernés pour proposer les ajustements nécessaires afin d'optimiser l'efficacité des modes de fonctionnement et soutenir la création de valeur.
Constituer et entretenir un réseau d'experts mobilisables, en sélectionnant des spécialistes dans différents domaines (finance, RH, numérique, transformation, transition écologique) afin d'apporter au dirigeant des éclairages spécialisés et de soutenir la mise en œuvre des actions de création de valeur.
Orchestrer un réseau d'expertises internes et externes autour du dirigeant, en identifiant les compétences nécessaires à la résolution des problématiques complexes de l'entreprise et en organisant leur mobilisation et leur transmission, afin d'assurer la pérennité des actions engagées après la mission de l'Operating Partner.
Maintenir un cadre de mission juridiquement sécurisé en vérifiant à chaque étape que les décisions et actes de gestion sont formellement assumés par le dirigeant et en veillant à ne pas exercer d'actes relevant de la direction effective de l'entreprise, afin de garantir une intervention conforme au droit et préserver la responsabilité décisionnelle du dirigeant.
Enrayer, en appui au dirigeant, les risques susceptibles d'affecter la continuité de l'activité de l'entreprise, afin de préserver la fiabilité de l'organisation et la poursuite des opérations, en identifiant les vulnérabilités liées à la cybersécurité, aux flux financiers, aux enjeux ESG et au capital humain et en mobilisant les ressources internes ou externes nécessaires au renforcement des dispositifs de prévention et de protection.
Concevoir et mettre en œuvre une veille stratégique systémique, en analysant de manière continue les évolutions liées aux dynamiques RH, aux mécanismes financiers, aux transformations numériques et aux transitions écologiques, et en croisant ces informations avec les enjeux opérationnels des entreprises clientes, afin d'éclairer le dirigeant sur les opportunités et les risques susceptibles d'influencer la création de valeur pendant la mission de copilotage.
Formaliser la clôture de la mission, afin d'attester de la création de valeur réalisée et de sécuriser les conditions de rémunération associées, en comparant les résultats observés aux indicateurs de performance prévus (notamment l'EBITDA) et en partageant un bilan documenté avec le dirigeant et les parties prenantes.
Préparer l'entreprise aux étapes clés du cycle d'investissement en documentant les résultats obtenus, en consolidant les preuves de performance et en identifiant les points de vigilance résiduels, afin de renforcer la crédibilité de l'entreprise lors de futures opérations de financement, de croissance externe ou de cession.
Exercer un leadership d'influence auprès du dirigeant sans lien hiérarchique direct, afin d'orienter les décisions stratégiques et d'obtenir l'adhésion aux transformations engagées, en traduisant les analyses opérationnelles en impacts financiers et extra-financiers et en facilitant les arbitrages stratégiques.
Créer avec le dirigeant un espace de dialogue exigeant sur les décisions structurantes, en questionnant les hypothèses, les risques et les impacts opérationnels des options envisagées, afin de sécuriser les décisions créatrices de valeur.
Rendre intelligibles les mécanismes réels de création et de destruction de valeur dans l'entreprise, en reliant les décisions opérationnelles avec les dynamiques organisationnelles et leurs impacts économiques, afin de permettre au dirigeant de piloter l'entreprise avec une vision systémique de sa performance.
Instaurer une relation de confiance avec le dirigeant dans le copilotage de l'entreprise, en partageant les risques de décision, en confrontant les options stratégiques à leurs impacts opérationnels et en accompagnant leur mise en œuvre, afin de construire un copilotage fondé sur l'expérience partagée et la production de résultats.

Construire une relation de copilotage équilibrée avec le dirigeant, en apportant un appui stratégique et opérationnel tout en veillant à ne pas se substituer à sa responsabilité décisionnelle afin d'éviter toute relation de dépendance et de favoriser une dynamique de coopération durable
Co-piloter une démarche d'accompagnement au changement organisationnel, afin de garantir l'appropriation des transformations stratégiques et la continuité de la performance, en analysant les impacts humains, psychologiques et opérationnels et en déployant un plan d'accompagnement adapté.
Promouvoir auprès du dirigeant une culture de responsabilité orientée résultats, afin de renforcer durablement la capacité de l'entreprise à créer de la valeur, en structurant des indicateurs de performance et en impulsant des rituels de pilotage et des mécanismes de responsabilisation des parties prenantes.
Favoriser l'appropriation, par les équipes, des transformations engagées en mettant en place des routines de pilotage et des mécanismes de responsabilisation afin de pérenniser les résultats au-delà de la mission.
Créer les conditions de relations constructives entre le dirigeant et les investisseurs, en contribuant aux argumentaires destinés aux actionnaires, en fiabilisant le reporting et en anticipant les points de vigilance afin de faciliter la prise de décision et de sécuriser, in fine, la trajectoire de création de valeur.
Réguler les interactions entre le dirigeant et les investisseurs lors d'une mission confiée par un fonds d'investissement en objectivant les analyses, en explicitant les enjeux et en facilitant les arbitrages afin de préserver une dynamique de coopération et la mise en œuvre des transformations engagées.
Veiller au respect des engagements pris entre le dirigeant et les investisseurs, en suivant l'avancement du plan de création de valeur et en évaluant les résultats obtenus au regard des objectifs définis, afin de maintenir les orientations stratégiques de l'entreprise avec les attentes actionnariales.

Blocs de compétences

RNCP42935BC01 — Diagnostic stratégique, cadrage et contractualisation de la mission d'Operating partner

LISTE DE COMPÉTENCES

Révéler et clarifier l'objectif principal du dirigeant en conduisant un entretien exploratoire structuré afin de valider le périmètre d'intervention, les priorités et les attentes explicités et implicites ainsi que les critères de succès de la mission
Faire émerger une lecture lucide de la situation de l'entreprise chez le dirigeant, en confrontant les perceptions aux données opérationnelles, aux signaux du terrain et aux résultats économiques observés, afin d'objectiver la situation réelle de l'entreprise ainsi que ses enjeux prioritaires
Évaluer la qualité et la fiabilité des données de pilotage de l'entreprise en examinant les sources d'information, la pertinence des indicateurs et les dispositifs de reporting existants, afin de fonder le diagnostic et les arbitrages sur des informations fiables et exploitables
Réaliser un diagnostic stratégique et opérationnel approfondi en analysant les besoins réels et fondamentaux de l'entreprise à travers les objectifs du dirigeant et en investiguant son écosystème interne et externe afin d'identifier les leviers de création de valeur.
Décrypter les dynamiques informelles de pouvoir, de coopération et de décision au sein de l'organisation en observant les interactions entre les acteurs clés et les modes de fonctionnement relationnels afin d'éclairer le dirigeant et l'aider à agir sur les facteurs humains et qui influencent la performance de l'entreprise.
Concevoir et formaliser un plan de valeur synthétique et opérationnel en définissant les objectifs « intermédiaires » mesurables, des indicateurs de performance afin d'obtenir l'adhésion du dirigeant et d'aligner les parties prenantes sur une trajectoire de performance commune.
Confronter les projets de développement de l'entreprise aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, en analysant leurs impacts et leur soutenabilité, afin d'orienter la croissance de l'entreprise vers des modèles durables.
Soutenir le dirigeant dans l'évolution des pratiques de gouvernance, en intégrant les enjeux ESG dans les processus de décision et de pilotage, afin de renforcer la crédibilité et la pérennité de la stratégie de l'entreprise.
Présenter et argumenter le plan de valeur de l'entreprise auprès du dirigeant en démontrant l'utilité stratégique de sa mise en œuvre ainsi que l'efficacité opérationnelle et la performance du co-pilotage afin de conclure le contrat de mission.
Délimiter conjointement les périmètres de décision, d'action du dirigeant et ceux de l'operating partner afin d'instaurer un cadre opérationnel formel et de prévenir les risques de chevauchement des responsabilités.

Concevoir et structurer un modèle de rémunération aligné sur la performance, combinant une composante fixe couvrant les coûts opérationnels pour la conduite de la mission et une composante variable indexée sur des indicateurs mesurables de création de valeur générée par l'Operating Partner afin d'aligner les intérêts des parties prenantes et garantir une rémunération proportionnelle à la valeur effectivement produite.
Formaliser une proposition de mission d'Operating Partner, en définissant l'objectif d'intervention, le cadre juridique de la collaboration et le processus de création de valeur envisagé, afin de sécuriser l'engagement réciproque avec le dirigeant et d'orienter la mission vers la production de résultats.
Négocier les conditions contractuelles de la mission, afin d'aligner ses propres attentes avec les objectifs, les responsabilités et les modalités de création de valeur, en argumentant le plan proposé et en cadrant ses conditions de mise en œuvre.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un livrable écrit et soutenance orale

RNCP42935BC02 — Co-pilotage de l'exécution et sécurisation de la création de valeur

LISTE DE COMPÉTENCES

Copiloter les actions de création de valeur avec le dirigeant, en animant des points réguliers de pilotage permettant de suivre l'avancement des actions et l'évolution des indicateurs de performance afin d'assurer leur déploiement et d'ajuster les décisions opérationnelles.
Séquencer avec le dirigeant la mise en œuvre des priorités du plan de création de valeur sur un horizon à court terme, afin d'obtenir des résultats visibles dès les premières phases de la mission, en organisant les chantiers, les responsabilités et les jalons de réalisation.
Sécuriser la progression vers les objectifs de création de valeur, en examinant les actions opérationnelles avec le dirigeant, en priorisant les actions à impact, en réallouant les ressources, afin de garantir l'atteinte des résultats attendus.
Éclairer la vision opérationnelle du dirigeant en proposant des options d'action argumentées, afin de faciliter les arbitrages et d'orienter les décisions vers la création de valeur.
Identifier les points de blocage dans l'exécution des actions, en analysant les écarts entre les résultats attendus et les résultats observés afin d'ajuster leur mise en œuvre et d'anticiper les dérives de performance.
Faire émerger une lecture lucide de la situation de l'entreprise avec le dirigeant, en confrontant les perceptions aux données opérationnelles, aux signaux du terrain et aux résultats économiques observés, afin de fonder les décisions sur une compréhension partagée de la réalité de l'entreprise.
Co-construire les solutions avec le dirigeant et éventuellement les parties prenantes concernées, afin de résoudre les difficultés identifiées dans l'exécution des actions, en mobilisant l'analyse des écarts observés et en définissant des modalités d'ajustement.
Contribuer à la transformation des outils et processus identifiés lors du diagnostic stratégique et opérationnel en mobilisant les acteurs internes et externes concernés pour proposer les ajustements nécessaires afin d'optimiser l'efficacité des modes de fonctionnement et soutenir la création de valeur.
Constituer et entretenir un réseau d'experts mobilisables, en sélectionnant des spécialistes dans différents domaines (finance, RH, numérique, transformation, transition écologique) afin d'apporter au dirigeant des éclairages spécialisés et de soutenir la mise en œuvre des actions de création de valeur.
Orchestrer un réseau d'expertises internes et externes autour du dirigeant, en identifiant les compétences nécessaires à la résolution des problématiques complexes de l'entreprise et en organisant leur mobilisation et leur transmission, afin d'assurer la pérennité des actions engagées après la mission de l'Operating Partner.
Maintenir un cadre de mission juridiquement sécurisé en vérifiant à chaque étape que les décisions et actes de gestion sont formellement assumés par le dirigeant et en veillant à ne pas exercer d'actes relevant de la direction effective de l'entreprise, afin de garantir une intervention conforme au droit et préserver la responsabilité décisionnelle du dirigeant.
Enrayer, en appui au dirigeant, les risques susceptibles d'affecter la continuité de l'activité de l'entreprise, afin de préserver la fiabilité de l'organisation et la poursuite des opérations, en identifiant les vulnérabilités liées à la cybersécurité, aux flux financiers, aux enjeux ESG et au capital humain et en mobilisant les ressources internes ou externes nécessaires au renforcement des dispositifs de prévention et de protection.
Concevoir et mettre en œuvre une veille stratégique systémique, en analysant de manière continue les évolutions liées aux dynamiques RH, aux mécanismes financiers, aux transformations numériques et aux transitions écologiques, et en croisant ces informations avec les enjeux opérationnels des entreprises clientes, afin d'éclairer le dirigeant sur les opportunités et les risques susceptibles d'influencer la création de valeur pendant la mission de

copilotage.
Formaliser la clôture de la mission, afin d'attester de la création de valeur réalisée et de sécuriser les conditions de rémunération associées, en comparant les résultats observés aux indicateurs de performance prévus (notamment l'EBITDA) et en partageant un bilan documenté avec le dirigeant et les parties prenantes.
Préparer l'entreprise aux étapes clés du cycle d'investissement en documentant les résultats obtenus, en consolidant les preuves de performance et en identifiant les points de vigilance résiduels, afin de renforcer la crédibilité de l'entreprise lors de futures opérations de financement, de croissance externe ou de cession.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un livrable écrit et soutenance orale

RNCP42935BC03 — Leadership d'influence et sécurisation des relations de gouvernance

LISTE DE COMPÉTENCES

Exercer un leadership d'influence auprès du dirigeant sans lien hiérarchique direct, afin d'orienter les décisions stratégiques et d'obtenir l'adhésion aux transformations engagées, en traduisant les analyses opérationnelles en impacts financiers et extra-financiers et en facilitant les arbitrages stratégiques.
Créer avec le dirigeant un espace de dialogue exigeant sur les décisions structurantes, en questionnant les hypothèses, les risques et les impacts opérationnels des options envisagées, afin de sécuriser les décisions créatrices de valeur.
Rendre intelligibles les mécanismes réels de création et de destruction de valeur dans l'entreprise, en reliant les décisions opérationnelles avec les dynamiques organisationnelles et leurs impacts économiques, afin de permettre au dirigeant de piloter l'entreprise avec une vision systémique de sa performance.
Instaurer une relation de confiance avec le dirigeant dans le copilotage de l'entreprise, en partageant les risques de décision, en confrontant les options stratégiques à leurs impacts opérationnels et en accompagnant leur mise en œuvre, afin de construire un copilotage fondé sur l'expérience partagée et la production de résultats.
Construire une relation de copilotage équilibrée avec le dirigeant, en apportant un appui stratégique et opérationnel tout en veillant à ne pas se substituer à sa responsabilité décisionnelle afin d'éviter toute relation de dépendance et de favoriser une dynamique de coopération durable
Co-piloter une démarche d'accompagnement au changement organisationnel, afin de garantir l'appropriation des transformations stratégiques et la continuité de la performance, en analysant les impacts humains, psychologiques et opérationnels et en déployant un plan d'accompagnement adapté.
Promouvoir auprès du dirigeant une culture de responsabilité orientée résultats, afin de renforcer durablement la capacité de l'entreprise à créer de la valeur, en structurant des indicateurs de performance et en impulsant des rituels de pilotage et des mécanismes de responsabilisation des parties prenantes.
Favoriser l'appropriation, par les équipes, des transformations engagées en mettant en place des routines de pilotage et des mécanismes de responsabilisation afin de pérenniser les résultats au-delà de la mission.
Créer les conditions de relations constructives entre le dirigeant et les investisseurs, en contribuant aux argumentaires destinés aux actionnaires, en fiabilisant le reporting et en anticipant les points de vigilance afin de faciliter la prise de décision et de sécuriser, in fine, la trajectoire de création de valeur.
Réguler les interactions entre le dirigeant et les investisseurs lors d'une mission confiée par un fonds d'investissement en objectivant les analyses, en explicitant les enjeux et en facilitant les arbitrages afin de préserver une dynamique de coopération et la mise en œuvre des transformations engagées.
Veiller au respect des engagements pris entre le dirigeant et les investisseurs, en suivant l'avancement du plan de création de valeur et en évaluant les résultats obtenus au regard des objectifs définis, afin de maintenir les orientations stratégiques de l'entreprise avec les attentes actionnariales.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production d'un livrable écrit et soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le métier d'Operating Partner s'inscrit dans un environnement économique caractérisé par une instabilité croissante et une complexification des enjeux auxquels sont confrontées les entreprises. En effet, aujourd'hui, les entreprises évoluent un contexte dit « VUCA » marqué par la superposition de crises économiques, sanitaires, géopolitiques et environnementales, qui fragilisent les modèles économiques traditionnels et renforcent les exigences de performance.

Dans ce contexte, les dirigeants doivent faire face à des transformations simultanées : digitalisation accélérée, intégration de l'intelligence artificielle, transition environnementale et exigences croissantes en matière de gouvernance. Parallèlement, la hausse des taux d'intérêt et la fin de l'abondance de liquidités ont profondément modifié le modèle du capital-investissement, en déplaçant la création de valeur d'une logique financière vers une logique opérationnelle.
Ainsi, le métier d'Operating Partner se développe dans des secteurs fortement exposés à ces transformations, notamment :

- le private equity et le venture capital,
- les entreprises en forte croissance (start-up, scale-up),
- les PME et ETI en transformation ou en structuration,
- les entreprises confrontées à des enjeux de performance, de gouvernance ou de repositionnement stratégique.

Tous les secteurs sont concernés, ce qui démontre que le métier répond à des problématiques communes de transformation, de croissance et de création de valeur.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Operating Partner

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)	13 986
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	6 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'accès à la certification professionnelle est ouvert à tous les titulaires d'un diplôme ou titre de niveau 6, avec une expérience d'au moins 7 ans en gestion et développement d'entreprise.
A titre dérogatoire, l'accès à la certification pourra être ouvert aux candidats titulaires d'un titre de niveau 5 justifiant d'une expérience professionnelle de 15 ans en gestion et développement d'entreprise.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury est composé 4 membres :
? 1 membre représentant la direction de Operating Partners Academy
? 3 membres externes au certificateur exerçant le métier visé par la certification.
Le président du jury est externe

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé 4 membres :
? 1 membre représentant la direction de Operating Partners Academy
? 3 membres externes au certificateur exerçant le métier visé par la certification. Le président du jury est externe

Base légale

Date de décision	30/10/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	30/10/2029
Date de dernière délivrance possible	29/10/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2026	7	0	100 %	—
2025	11	0	100 %	—

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

operatingpartnersacademy.com

Fiche officielle (France Compétences)

https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42935/