

Responsable d'unité opérationnelle

RNCP34976 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310m
Formacode(s)	15068, 31663, 32142, 32145, 32654
Code(s) ROME	D1406
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/10/2020
Date d'échéance	14/10/2022

Certificateur(s)

ASCENCIA PARIS LA DEFENSE · SIRET : 50123141900034

Partenaires habilités

84 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 84 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ACTIV'PARTNERS	43210644100053	Former et organiser l'évaluation
ADEOS FORMATIONS	53909770900023	Former et organiser l'évaluation
ANTEE FORMATION	47960778000026	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA EVRY	49478955500013	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA MARNE LA VALLEE	50081928900017	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA SAINT QUENTIN EN YVELINES	50096054700015	Former et organiser l'évaluation
ASS ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE COMPIEG	34347943200035	Former et organiser l'évaluation
ASS FORMATION AUX AFFAIRES ET GESTION	39265054500016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900014	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900030	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 84 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34976-responsable-d-unite-operationnelle/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les responsables d'unité opérationnelle assument aujourd'hui des missions d'adjoint de direction dans les PME, de responsable d'une unité, d'un service, d'un département. Ils deviennent ainsi nécessairement des généralistes, combinant des compétences dans les domaines du déploiement de la stratégie d'entreprise, le pilotage et l'accompagnement de son organisation, de ses ressources aussi bien financières, commerciales qu'humaines mais aussi des risques et de la qualité des processus.

Faut-il le rappeler, avec le commerce, l'animation d'équipe et la production, la gestion de l'entreprise au sens général du terme, est l'un des principaux piliers, nécessaires à toute entreprise. En effet, une entreprise bien gérée est une entreprise qui possède des ressources de différentes natures pour se développer, faire évoluer son organisation et s'adapter aux difficultés conjoncturelles. L'Observatoire du financement des Entreprises nous rappelle enfin une préoccupation récurrente en France : « le niveau de compétence financière et de gestion (au sens général du terme) d'une partie significative des dirigeants de petites et moyennes entreprises n'est pas suffisant ».

La gestion d'une unité opérationnelle, d'un service, d'un département est ainsi une partie essentielle au bon développement d'une entreprise. Elle nécessite donc une formation et des compétences adaptées aux enjeux du contexte économique actuel. Le management intermédiaire, lien entre les équipes et la Direction Générale de l'entreprise, a besoin de nouveaux diplômés compétents et qualifiés. En effet, cette catégorie de personnel est la première à recruter de nouveaux diplômés : tous les secteurs d'activité sont concernés par le pilotage et le développement. Mais prendre la responsabilité de « chef

d'orchestre » d'une organisation, nécessite des compétences spécifiques pour aborder l'entreprise à 360° et donc une formation pluridisciplinaire.

Selon la DARES, (Direction recherche, études et

statistiques du Ministère du Travail), le nombre d'emplois dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises devrait encore progresser au cours des dix prochaines années (+0.8% par an). En effet, les recrutements dans les métiers de la gestion et l'administration des entreprises sont stables et très ouverts aux jeunes diplômés aussi bien dans les entreprises que dans les cabinets de conseil, et ils offrent souvent de bonnes perspectives de carrière par la suite.

Depuis le précédent dépôt, nous constatons plusieurs évolutions :

Le métier de responsable d'unité opérationnelle est en très forte évolution. Les avancées technologiques et la montée en puissance de l'innovation ont renforcé les besoins en expertises complémentaires, ce qui pourrait se traduire par la création de nouveaux emplois, notamment de Dirigeants de PME et TPE pour remplacer les dirigeants partis à la retraite (+209 000 emplois).

Le champ d'action est national mais peut souvent inclure une dimension internationale, qui induit une très forte concurrence au niveau de la compétitivité des entreprises : nouvelles compétences sur les stratégies des entreprises, les performances des unités et les innovations indispensables. Cela nécessite des compétences à la fois de performance par unité ou service, mais aussi une maîtrise de la performance globale.

Les évolutions du management des ressources induisent

une adaptation des ressources aux innovations de produits ou de services et aux besoins en diversifications par croissance interne ou externe, de nouvelles méthodes liées à l'augmentation des recours aux ressources externalisées, la nécessité d'évolutions rapides des compétences, le développement de la gestion prévisionnelle des compétences.

Les évolutions concernant les

normes, labels et législation obligent à l'acquisition de compétences d'adaptation et de décisions pour le respect des nouvelles législations, et de la responsabilité sociétale de l'entreprise et la recherche continue d'amélioration de la qualité tant dans le développement de la stratégie, dans la production du produit / du service au client que dans l'accompagnement des ressources humaines.

Enfin, l'activité de veille est devenue incontournable : il s'agit d'un travail primordial pour améliorer son approche, affiner son discours commercial, se démarquer des autres et l'exercer dans les règles de l'art. Nous avons donc fait évoluer le référentiel en ce sens : veille réglementaire, contrôle des procédures, etc...Par ailleurs, les principales évolutions de ce renouvellement concernent les modalités d'évaluations. En effet, afin de pouvoir évaluer chaque bloc de compétences de manière totalement autonome nous avons mis en place une mise en situation professionnelle sous forme d'une étude de cas par bloc de compétence. Le rapport de compétences final quant à lui reste totalement

transversal et doit couvrir l'ensemble des compétences du titre. Il s'appuie sur l'expérience acquise en entreprise. Les responsabilités et engagements attendus par les titrés en sortie de formation sont d'un bon niveau opérationnel et requièrent des capacités et compétences de niveau 6.

ACTIVITÉS VISÉES

Le responsable d'unité opérationnelle contribue au déploiement des axes stratégiques de l'entreprise, à la pérennisation de celle-ci, à l'amélioration de son organisation par ses actions de gestion marketing, commerciales, financières, des ressources humaines et des services généraux, de management des équipes, d'une ou parfois plusieurs unités opérationnelles.

Il est garant du bon fonctionnement de l'unité, tant sur les aspects budgétaires et de développement commercial que sur les aspects en ressources humaines, management, projets transversaux et logistique. De ce fait, il est l'intermédiaire entre les collaborateurs et les managers avec lesquels il est en interaction et lorsqu'il est en charge de seconder la Direction Générale, plus directement entre les collaborateurs, les managers et la Direction. C'est un généraliste qui doit avoir des compétences solides dans tous les domaines de l'entreprise et une vision globale des départements.

Le responsable d'unité opérationnelle est capable :

- De mettre en œuvre les décisions stratégiques de l'entreprise pour une unité, un département ou l'entreprise lorsqu'il seconde le ou la dirigeante.
- De piloter une unité ou un département ou de seconder le ou la dirigeante d'une PME sur le plan marketing, commercial, financier et services généraux.
- De procéder au suivi et à l'adaptation de la gestion financière d'une unité ou de l'entreprise.
- De mener un contrôle et une veille sur les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques : processus, logistiques, ressources humaines et financières soit de son Unité ou département soit de l'entreprise, en appui de la Direction Générale.
- De manager les collaborateurs et de les accompagner dans le développement de leurs compétences.
- De veiller au respect des réglementations, des conditions de travail (sécurité, santé) de ses collaborateurs.
- De prendre les décisions en cas de dysfonctionnement de son département ou unité ou de départements de l'entreprise lorsqu'il seconde le ou la dirigeante.

De ce fait, il anticipe les problèmes de ses collaborateurs et pare à toute anomalie. Il peut exercer son activité dans un premier temps, dans toute unité de l'entreprise : Marketing-Commerciale, Achat-logistique, Gestion des Ressources Humaines, gestion financière, afin de renforcer sa pratique dans les domaines qui complètent ses compétences acquises en premier cycle. L'objectif final étant d'accéder à un poste pluridisciplinaire de « second » de dirigeant de PME, d'une Business Unit ou d'un grand groupe.

Selon la taille de l'entreprise les dénominations de poste sont :

- Responsable d'unité opérationnelle
- Adjoint de Direction (PME)
- Responsable d'unité commerciale
- Business support
- Créateur d'entreprise
- Adjoint chef de Service dans l'administration

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1. Déploiement de la stratégie de l'entreprise au sein de l'unité ou du département à piloter. La finalité est de coordonner l'ensemble des actions et des ressources pour atteindre les objectifs déterminés.

Le responsable d'unité opérationnelle traduit la stratégie générale de l'entreprise en politique marketing, commerciale, financière, garantit la transmission des éléments de stratégie aux collaborateurs, dans son unité ou département ou lorsqu'il seconde la direction, par unité ou département et donne du sens pour motiver les équipes.

• Il

met en œuvre les procédures et prévisions d'activités en termes d'objectifs.

- Il conduit les projets opérationnels, optimise et rentabilise l'unité, le département.
- Il optimise l'utilisation des outils de gestion, de contrôle budgétaire, évalue la performance des unités (tableaux de bord, indicateurs...).
- Il supervise la mise en œuvre de la politique d'achat, d'approvisionnement et de logistique.

Le responsable d'unité opérationnelle gère et optimise la communication entre les collaborateurs et les managers. Il est le représentant des équipes et assure la communication transversale entre les unités. Il rend compte et est force

de propositions. Il est le garant de la bonne communication entre la direction et les équipes.

2.Mise en œuvre, gestion et contrôle des moyens à disposition des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs et participer à la pérennité de l'entreprise.

Le responsable d'unité opérationnelle garantit et gère les moyens à disposition des collaborateurs pour atteindre leurs objectifs, applique la réglementation et met en conformité les unités.

- Il assure le fonctionnement opérationnel de l'unité ou du service et gère les dysfonctionnements, prévient les risques et propose des actions correctives. Il agit pour l'entreprise dans sa globalité lorsqu'il

seconde un

dirigeant.

- Il détecte, analyse et hiérarchise les risques de dysfonctionnement, les aléas et leurs impacts.

- Il propose des modifications de procédures selon les changements imposés par l'activité.

- Il optimise les adéquations entre les ressources humaines, les financements, les moyens et les objectifs de réussite d'un projet.

- Il développe une gestion de projet Agile pour garantir la fluidité, l'implication des équipes et l'atteinte des objectifs en coûts, délais et résultats attendus.

3.Coordination des moyens humains à la réussite de la stratégie de l'unité, du service, du département et la fluidité des interactions entre membres d'une équipe

Le responsable d'unité opérationnelle est amené

à organiser, coordonner et contrôler les missions des collaborateurs, avec délégation.

- Il manage la performance de ses équipes ou de chaque équipe lorsqu'il

seconde le dirigeant, évalue et développe les compétences des collaborateurs, accroît la motivation au travail et contribue à la culture d'entreprise, détermine ou participe aux besoins en recrutement.

- Il développe la culture d'entreprise définie par la direction.

Blocs de compétences

RNCP34976BC01 — Traduction opérationnelle des axes stratégiques de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir de la stratégie de l'entreprise :

- Mettre en œuvre la politique marketing, commerciale et financière pour atteindre, en équipe les objectifs fixés à l'unité, au département.
- Partager la stratégie de l'entreprise avec ses collaborateurs pour donner du sens aux actions de l'unité, du département.
- Organiser la veille concurrentielle sur son marché pour réaliser un diagnostic et adapter le positionnement de l'unité, du département en fonction des interactions entre les opérateurs du marché.
- Identifier les opportunités de développement des offres de l'unité ou du département et initier le développement de l'offre produits.
- Piloter les moyens digitaux de développement marketing et commercial (site web, référencement, animation de réseaux etc.).
- Innover ou favoriser l'innovation et proposer des offres disruptives.
- Appliquer des actions correctives grâce à la veille menée sur les concurrents et le comportement du consommateur.
- Identifier les éléments clés de la stratégie d'entreprise ayant un impact sur les achats et les approvisionnements pour construire et mettre en œuvre la politique achat et approvisionnement de l'entreprise en termes de coûts, de qualité, de volume et de délais.
- Appliquer les réglementations générales liées à la gestion des commandes et des contrats.
- Animer le système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont.
- Justifier ces écarts et proposer des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions correctives et notamment sur le plan comptable et de la rentabilité de l'unité opérationnelle.
- Identifier les circuits d'informations les plus adaptés pour s'assurer de l'application des décisions de la direction auprès des collaborateurs .
- Rendre compte à la direction générale.

- Développer la culture de l'entreprise définie par la direction générale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'une étude de cas écrite et du rapport de compétences de fin de parcours :

- Le candidat prendra connaissance d'une décision stratégique prise par la direction d'une organisation, d'une unité, d'un département ou d'un service et devra élaborer un plan d'action d'accompagnement et de déploiement de cette dernière en assurant une veille sur l'impact des différentes politiques transverses de la structure :

marketing et commerciale, achat et approvisionnement

etc...

- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet de développement ou de pérennisation.

L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre. Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

RNCP34976BC02 — Pilotage et contrôle des moyens d'une unité, d'un département

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir

de la stratégie de l'entreprise :

- Mettre en

œuvre la politique marketing, commerciale et financière pour atteindre, en équipe les objectifs fixés à l'unité, au département.

- Partager la stratégie de l'entreprise avec ses collaborateurs pour donner du sens aux actions de l'unité, du département.

- Organiser

la veille concurrentielle sur son

marché pour réaliser un diagnostic

et adapter le positionnement de l'unité, du département en fonction des interactions entre les opérateurs du marché.

- Identifier les opportunités de développement des offres de l'unité ou du département et initier le développement de l'offre produits.

- Piloter les moyens digitaux de développement marketing et commercial (site web, référencement, animation de réseaux etc.).

- Innover ou favoriser l'innovation et proposer des offres disruptives.

- Appliquer des actions correctives grâce à la veille menée sur les concurrents et le comportement du consommateur.

- Identifier les éléments

clés de la stratégie d'entreprise ayant un impact sur les achats et les approvisionnements pour construire et mettre en œuvre la politique achat et approvisionnement de l'entreprise en termes de coûts, de qualité, de volume et de délais.

- Appliquer

les réglementations générales liées à la gestion des commandes et des contrats

Animer le

système de pilotage budgétaire, s'assurer de sa cohérence (budgets, tableaux de bord, tableaux de suivi...) afin d'analyser les écarts entre chaque ensemble d'actions réalisé et les budgets prévisionnels établis en amont.

- Justifier ces écarts et proposer des solutions correctives adaptées en tenant compte des incidences des décisions correctives et notamment sur le plan comptable et de la rentabilité de l'unité opérationnelle.

- Identifier les circuits d'informations les plus adaptés pour s'assurer de l'application des décisions de la direction auprès des collaborateurs.

- Rendre

compte à la direction générale.

- Développer la culture de l'entreprise définie par la direction générale.

- Définir les objectifs de gestion de l'unité pour garantir l'atteinte des objectifs.

Définir les budgets d'investissements nécessaires pour l'unité et en assurer la réalisation en intégrant les capacités humaines.

Identifier et analyser les besoins en achats et approvisionnement de son unité, son département.

- Superviser la conformité de l'utilisation de l'ensemble des procédures pour permettre un fonctionnement opérationnel optimal de l'unité ou du département.
- Maîtriser tous les aspects opérationnels de l'unité pour optimiser son fonctionnement. Anticiper les conséquences des décisions prises, pour limiter les risques éventuels. Prendre en compte la confrontation du modèle à la réalité. Analyser les résultats de rentabilité, définir les écarts et proposer les mesures correctives. Veiller à l'adaptation des moyens de l'unité, du département aux objectifs à atteindre, tant en termes de processus, de matériel mis à disposition que de moyens financiers et humains. Piloter la mise en œuvre des moyens d'une unité en produisant des outils adaptés. Contrôler les mesures de sécurité. Conduire un processus de contrôle de l'activité de l'unité ou du département. Identifier les besoins de nouvelles ressources de l'unité ou du département. Détecter, analyser et hiérarchiser

les risques de dysfonctionnements, les aléas et leurs impacts afin que l'unité, le département atteigne les objectifs fixés pour permettre le développement de la stratégie. Etablir un tableau des risques et des conséquences liées à un dysfonctionnement pour proposer des modifications de procédures selon les changements imposés par l'activité.

- Mener une veille de la réglementation afin de mettre en conformité l'unité, le département.
- Réaliser un audit des processus de communication afin d'établir et hiérarchiser les éléments essentiels de communication, identifier les dysfonctionnements et définir les propositions d'améliorations.
- Contextualiser l'activité ou le

projet à destination des collaborateurs pour partager et faire adhérer les équipes, instaurer une collaboration « en réciprocité de satisfaction ».

- Répartir les responsabilités de l'équipe dans le cadre d'un plan d'action prédéfini.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un cas pratique contextualisé, du rapport de compétences de fin de parcours et d'un projet fictif de création d'entreprise.

1- Le candidat prendra connaissance d'une décision stratégique prise par la direction d'une organisation et devra mettre en œuvre le plan de pilotage d'une unité, d'un département, d'un service en veillant au contrôle des moyens à disposition des collaborateurs afin d'atteindre les objectifs.

2- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet de développement ou de pérennisation.

3- Le candidat travaillera sur un cas fictif de création d'entreprise et élaborera le plan de pilotage de l'organisation tant dans les domaines commercial, financier, humain et structurel. L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre.

Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

RNCP34976BC03 — Gestion des ressources humaines et pilotage du management

LISTE DE COMPÉTENCES

Superviser le processus de recrutement, assister les directions opérationnelles :

- A déterminer leurs besoins, à rédiger une offre d'emploi, à établir une fiche de poste et les caractéristiques de l'emploi, afin d'effectuer une annonce aux informations complètes et un document à remettre aux candidats lors des entretiens de recrutement.
- A participer au recrutement ou collaborer avec un cabinet extérieur, mettre en œuvre les entretiens d'évaluation individuelle afin de faire le bilan de l'année écoulée sur l'atteinte ou non des objectifs, identifier les raisons de réussite et d'échecs et fixer les objectifs de l'année N+1. Organiser les entretiens professionnels afin d'identifier les demandes des salariés et leur projet professionnel. Prévoir les besoins et actions de formation, identifier, analyser les compétences et motivations de chaque collaborateur pour comprendre ses éventuelles difficultés et pratiquer une communication inter personnelle efficace. Tenir compte de ces données, pour chaque mission confiée dans un objectif de réussite et de prévention des difficultés.
- A choisir selon la situation et le collaborateur, le style de management adapté : directif, persuasif, participatif, délégatif. Pratiquer un rythme de management approprié. Favoriser un climat d'écoute et de réceptivité des messages. Fixer des objectifs en utilisant la méthode SMART. Adopter un style clair, direct, factuel et avoir un discours positif. Equilibrer soutien et contrôle du travail des équipes afin de respecter l'autonomie de chacun et donner la liberté, à chaque collaborateur, d'exprimer ses méthodes de travail. Réaliser des entretiens de recadrage constructifs lorsque c'est nécessaire. Gérer les conflits internes et externes en tenant le rôle de médiateur afin de garantir l'équité dans la résolution afin d'éviter le turn over et d'accentuer l'implication de l'équipe. Motiver les

collaborateurs par la méthode agile pour un travail collaboratif général de qualité. Ecouter et valoriser les membres de l'équipe, conformément à l'esprit des méthodes agiles, avec un management collaboratif « plat » .

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des compétences de ce bloc sera composée d'un cas problème et du rapport de compétences de fin de parcours.

1- Le candidat prendra connaissance d'une décision de création ou de restructuration d'une unité, d'un département, d'un service et devra accompagner le dirigeant, le responsable dans la coordination des moyens humains du projet.

2- Le candidat présentera un contexte de travail réel, ses missions effectuées, une fiche de compétences développant tout ou partie du bloc ainsi que son projet de développement ou de pérennisation.

L'évaluation des mises en situation professionnelle est réalisée par un binôme de jurés professionnels dont un extérieur au centre. Chaque compétence est évaluée par observation et comparaison avec les seuils et critères requis.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le responsable d'unité opérationnelle exerce dans tous les secteurs d'activité et dans tous les types d'activités dans les grandes entreprises, petites ou moyennes entreprises ou TPE.

Type de marché :

- National
- International

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Responsable d'unité opérationnelle
- Adjoint de Direction (PME)
- Responsable d'unité commerciale
- Business support
- Auto entrepreneur, créateur d'entreprise
- Adjoint Chef de Service (Industrie ou Administration)

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)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 3 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	3 189 €
Familles professionnelles (FAP)	R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	9 109
Jugés difficiles à recruter	29 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titre de Niveau 5 ou équivalent ou de niveau 4 avec 3 ans d'expérience professionnelle (Avis de la Commission Pédagogique) quelle que soit la filière suivie.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

6 personnes :

- 4 professionnels non intervenant dans l'établissement, dont l'un est président du jury.
- Le directeur Ascencia.
- La directrice des études.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

6 personnes :

- 4 professionnels non intervenant dans l'établissement, dont l'un est président du jury.
- Le directeur Ascencia.
- La directrice des études.

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE, VAE

6 personnes :

- 4 professionnels non intervenant dans l'établissement, dont l'un est président du jury.
- Le directeur Ascencia.
- La directrice des études.

COMPOSITION DU JURY — CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

6 personnes :

- 4 professionnels non intervenant dans l'établissement, dont l'un est président du jury.
- Le Directeur Ascencia.
- La Directrice des études.

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	7 222 €
Selon la branche	6 000 € – 7 543 €
Prise en charge	Branches concernées
7 222 €	Valeur par défaut · 185 branches
7 543 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Mutualité, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
6 500 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire, CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la métallurgie
7 500 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Télécoms
7 480 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNEF de l'audiovisuel

7 453 €	CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé, CPNEFP Sports Loisirs
7 290 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 445 €	CPNE chimie
7 331 €	CPNEFP Commerce à distance
7 246 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
7 067 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 062 €	CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics
7 050 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles

Base légale

Date de décision	14/10/2020
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/10/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	59	1	94 %	—
2018	43	1	96 %	20 %
2017	26	1	54 %	25 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP41683, RNCP41686, RNCP41684, RNCP41685

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<http://www.ascencia-bs.com>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34976/>

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

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	683
Parcours menés à terme	671
Taux d'achèvement	98 %
Période	02/2022 – 07/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	576
Montant total engagé	1 083 565 €
Coût moyen par dossier	1 881 €
Durée moyenne	112 h
Période	11/2020 – 10/2022
France compétences	95 %
France Travail	2 %
OPCO	1 %
Reste à charge titulaire	1 %
Entreprise	1 %
Régions	0 %
État	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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