

Manager dirigeant

RNCP36371 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32024, 32025, 32094
Code(s) ROME	M1301, M1402, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/04/2022
Date d'échéance	25/04/2027

Certificateur(s)

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

Partenaires habilités

9 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former et organiser l'évaluation et 5 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
CCM BENCHMARK GROUP	51208563000097	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE DE REGION DES ILES DE GUADELOUPE	13001408700014	Former
Chambre de commerce et d'industrie des iles de Guadeloupe	—	Former
FIRST FINANCE SAS	48945558400032	Former
HALIFAX CONSULTING	45022051200039	Former et organiser l'évaluation
HOW TO MEDIA GROUP	51208563000048	Former et organiser l'évaluation
IFODES	33051742600012	Former
INSTITUT FRANCAIS DE L AUDIT ET DU CONTROLE INTERNES	77566723100085	Former et organiser l'évaluation
TETRANERGY	34277034400055	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le manager dirigeant assure la responsabilité du développement économique de son entité tout en veillant à créer une dynamique de création de valeur dans un contexte concurrentiel accru.

Dans le cadre d'une économie ouverte et d'internationalisation des échanges, le Manager dirigeant doit faire face à une concurrence accrue et démultipliée, ce qui l'engage à se placer dans une recherche permanente d'optimisation

et d'innovation.

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de la stratégie de l'entreprise/unité répondant aux enjeux de performance économique et de développement durable

Pilotage de l'activité et de la performance durable de l'entreprise/unité sur les plans organisationnel, budgétaire et financier

Management des projets de changement et de transformation de l'entreprise/unité

Management des équipes par l'agilité comportementale et l'exercice d'un leadership éthique

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise, en déterminant à moyen et long termes son positionnement, sa mission et ses valeurs intégrant les dimensions économiques, sociétales et environnementales, afin de fixer les conditions de son développement économique dans une perspective de performance durable

Evaluer les incidences des orientations de politique générale de l'entreprise, en analysant les objectifs qui en découlent en matière de performance économique et de RSE, afin de les décliner au sein de son entité dans le respect, le cas échéant, de sa « raison d'être »

Etablir le diagnostic externe de son entreprise, en choisissant et mobilisant la méthodologie adaptée (PESTEL, forces de Porter...) et en s'appuyant sur le produit d'étude(s) conduite(s) au moyen d'outils digitalisés concernant les facteurs d'ordres socio-économique, politique, juridique, technologique et environnemental, afin d'identifier et de qualifier ses menaces et opportunités compte tenu des spécificités de son marché

Etablir le diagnostic interne de l'entreprise, en analysant sa chaîne de valeur et les facteurs fondant sa singularité (culture, compétences, avantages distinctifs), afin d'identifier et de qualifier ses forces et faiblesses au regard de la concurrence

Identifier les perspectives de développement et/ou d'évolution de l'entreprise, en mettant en perspective les diagnostics internes et externes réalisés, afin de consolider sa position sur son marché et d'assurer sa pérennité en cohérence avec les orientations de politique générale

Définir de nouveaux leviers de création de valeur économique et extra-financière pour l'entreprise, en s'appuyant sur les opportunités portées par son marché en matière d'usage, de technologie et de normes environnementales, afin d'exploiter les gisements d'innovation repérés et de les traduire dans de nouveaux modèles économiques et le renouvellement de son offre produit/service

Elaborer la stratégie de développement de son entité, en sélectionnant le type d'actions à conduire compte tenu du calcul de leur ROI et en produisant l'estimation des moyens humains, techniques et financiers à mobiliser, afin de la présenter et de l'argumenter auprès des instances décisionnaires de l'entreprise

Présenter la stratégie et le plan de développement élaborés en comité de direction de l'entreprise, en structurant et en développant un argumentaire fondé sur ses analyses et sur des données factuelles et démontrables, afin d'emporter le consensus nécessaire à sa mise en oeuvre et, le cas échéant, d'en négocier les modalités et conditions de réalisation

Réaliser le diagnostic fonctionnel de l'entité, en analysant méthodiquement sa structure organisationnelle, les différents processus intervenant dans ses activités et les solutions digitales qui leur sont associées, afin d'identifier les améliorations à y apporter pour optimiser son fonctionnement

Structurer le fonctionnement général de l'entité, en rationalisant la répartition de ses différentes activités et les processus et outils qui leurs sont associés, afin de mettre en cohérence l'opérationnel et la stratégie et de mieux servir l'atteinte des objectifs visés

Etablir un système de collecte et de traitement des informations externes et internes sur un ou plusieurs périmètres fonctionnels, en choisissant les outils digitaux associés et les modalités d'exploitation des données, afin de disposer des informations permettant de repérer et d'interpréter les signaux forts et faibles ayant un impact potentiel sur l'activité de l'entité.

Elaborer une stratégie opérationnelle sur un périmètre fonctionnel relevant de sa responsabilité et de son champ d'expertise, en déclinant les orientations politiques et stratégiques globales de l'entreprise et de l'entité dans le domaine concerné, afin d'assurer l'atteinte des objectifs visés

Opérer les choix de répartition et d'allocation des ressources financières nécessaires au fonctionnement et au développement de l'entité, en analysant les différents postes de fonctionnement et en arbitrant les priorités compte tenu de la hiérarchisation des actions à conduire, afin de garantir un équilibre entre dépenses, investissement et niveau de rentabilité

Elaborer les budgets prévisionnels des différents services de l'entité en concertation avec les directions concernées, en s'appuyant sur l'analyse des résultats des exercices précédents et en tenant compte des objectifs à atteindre, afin d'assurer une gestion optimale de l'entité sur le plan financier

Définir les critères de mesure de la performance financière et extra-financière de son entité, en tenant compte des objectifs assignés sur le plan économique et en matière de RSE, afin de disposer d'indicateurs objectifs, qualifiés et quantifiés

Structurer les modalités de suivi et d'évaluation financière et extra-financière de l'entité, afin de disposer des informations permettant de décider des ajustements à effectuer au regard du fonctionnement des différents services et des objectifs fixés

Evaluer la performance économique et extra-financière de l'entité, en identifiant et en mesurant les écarts avec les objectifs initialement fixés et en identifiant les solutions correctives à mettre en oeuvre compte tenu de l'analyse des causes génératrices d'inefficience, afin d'assurer son amélioration continue

Etablir le reporting de la performance durable de l'entité sur le plan financier et extra-financier, en synthétisant ses résultats économiques et ceux rendant compte de son impact social et environnemental, afin de le partager en comité de direction et, le cas échéant, de contribuer à l'établissement de la DEPF de l'entreprise

Formuler différentes hypothèses sur les projets de changement à mettre en oeuvre au sein de l'entité, en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, de son organisation, de son fonctionnement, de ses salariés et de ses orientations d'évolution, afin d'identifier et de prioriser ceux à conduire au regard des enjeux considérés.

Evaluer la faisabilité et l'intérêt des projets de changement identifiés, en analysant leur contexte et leurs impacts potentiels d'un point de vue humain, financier et technique, afin de déterminer ceux à réaliser

Définir les projets de changement à conduire sur les différents champs propres à son unité, en délimitant leur périmètre et leurs objectifs et en anticipant les problèmes pouvant survenir au regard des freins existants, afin de favoriser la transformation des pratiques au sein de l'entreprise.

Structurer les projets de changement et de transformation à mettre en oeuvre, en identifiant l'ensemble des paramètres à prendre en compte et en élaborant une stratégie de mise en oeuvre adaptée aux caractéristiques de l'entreprise et favorisant l'implication et la participation des acteurs cibles à la conduite des actions.

Organiser la mise en oeuvre des projets de changement, en déterminant leur planification et les ressources et compétences internes et externes à mobiliser au regard des contraintes de délais et de budget à respecter, afin de fixer et d'encadrer leurs conditions de réalisation

Concevoir le système de pilotage du projet de changement, en définissant les modalités de suivi, les indicateurs d'évaluation et leurs outils associés, afin de contrôler son déroulement et les résultats atteints au regard des objectifs visés

Piloter la mise en oeuvre du projet de changement, en évaluant régulièrement ses conditions de réalisation, les résultats atteints et les effets produits, afin de décider des ajustements à lui apporter

Décider des modalités de communication à mettre en oeuvre tout au long du déroulement du projet de changement, en évaluant ses effets potentiels sur l'ensemble des parties prenantes et en déterminant en conséquence les canaux, outils et formats à mobiliser, afin d'assurer la diffusion et le partage et la diffusion de l'information nécessaire à sa réussite

Assurer la communication auprès des parties prenantes du projet de changement tout au long de son déroulement, en veillant à leur communiquer un niveau d'information adapté à leurs positions respectives, afin de favoriser l'implication et l'adhésion des acteurs concernés

Blocs de compétences

RNCP36371BC01 — Concevoir la stratégie de l'entreprise/unité répondant aux enjeux de performance économique et de développement durable

LISTE DE COMPÉTENCES

Contribuer à la définition des orientations de politique générale de l'entreprise, en déterminant à moyen et long termes son positionnement, sa mission et ses valeurs intégrant les dimensions économiques, sociétales et environnementales, afin de fixer les conditions de son développement économique dans une perspective de performance durable

Evaluer les incidences des orientations de politique générale de l'entreprise, en analysant les objectifs qui en découlent en matière de performance économique et de RSE, afin de les décliner au sein de son entité dans le respect, le cas échéant, de sa « raison d'être »

Etablir le diagnostic externe de son entreprise, en choisissant et mobilisant la méthodologie adaptée (PESTEL, forces de Porter...) et en s'appuyant sur le produit d'étude(s) conduite(s) au moyen d'outils digitalisés concernant les facteurs d'ordres socio-économique, politique, juridique, technologique et environnemental, afin d'identifier et de qualifier ses menaces et opportunités compte tenu des spécificités de son marché

Etablir le diagnostic interne de l'entreprise, en analysant sa chaîne de valeur et les facteurs fondant sa singularité (culture, compétences, avantages distinctifs), afin d'identifier et de qualifier ses forces et faiblesses au regard de la concurrence

Identifier les perspectives de développement et/ou d'évolution de l'entreprise, en mettant en perspective les diagnostics internes et externes réalisés, afin de consolider sa position sur son marché et d'assurer sa pérennité en cohérence avec les orientations de politique générale

Définir de nouveaux leviers de création de valeur économique et extra-financière pour l'entreprise, en s'appuyant sur les opportunités portées par son marché en matière d'usage, de technologie et de normes environnementales, afin d'exploiter les gisements d'innovation repérés et de les traduire dans de nouveaux modèles économiques et le renouvellement de son offre produit/service

Elaborer la stratégie de développement de son entité, en sélectionnant le type d'actions à conduire compte tenu du calcul de leur ROI et en produisant l'estimation des moyens humains, techniques et financiers à mobiliser, afin de la présenter et de l'argumenter auprès des instances décisionnaires de l'entreprise

Présenter la stratégie et le plan de développement élaborés en comité de direction de l'entreprise, en structurant et en développant un argumentaire fondé sur ses analyses et sur des données factuelles et démontrables, afin d'emporter le consensus nécessaire à sa mise en oeuvre et, le cas échéant, d'en négocier les modalités et conditions de réalisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production évaluée Un diagnostic stratégique de l'entreprise et la proposition de stratégie de développement qui en découle, intégrant la dimension RSE

Etude de cas d'entreprise réel ou fictif

Production écrite et orale

RNCP36371BC02 — Piloter l'activité et la performance durable de l'entreprise/unité sur les plans organisationnel, budgétaire et financier

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser le diagnostic fonctionnel de l'entité, en analysant méthodiquement sa structure organisationnelle, les différents processus intervenant dans ses activités et les solutions digitales qui leur sont associées, afin d'identifier les améliorations à y apporter pour optimiser son fonctionnement

Structurer le fonctionnement général de l'entité, en rationalisant la répartition de ses différentes activités et les processus et outils qui leurs sont associés, afin de mettre en cohérence l'opérationnel et la stratégie et de mieux servir l'atteinte des objectifs visés

Etablir un système de collecte et de traitement des informations externes et internes sur un ou plusieurs périmètres fonctionnels, en choisissant les outils digitaux associés et les modalités d'exploitation des données, afin de disposer des informations permettant de repérer et d'interpréter les signaux forts et faibles ayant un impact potentiel sur l'activité de l'entité.

Elaborer une stratégie opérationnelle sur un périmètre fonctionnel relevant de sa responsabilité et de son champ d'expertise, en déclinant les orientations politiques et stratégiques globales de l'entreprise et de l'entité dans le domaine concerné, afin d'assurer l'atteinte des objectifs visés

Opérer les choix de répartition et d'allocation des ressources financières nécessaires au fonctionnement et au développement de l'entité, en analysant les différents postes de fonctionnement et en arbitrants les priorités compte tenu de la hiérarchisation des actions à conduire, afin de garantir un équilibre entre dépenses, investissement et niveau de rentabilité

Elaborer les budgets prévisionnels des différents services de l'entité en concertation avec les directions concernées, en s'appuyant sur l'analyse des résultats des exercices précédents et en tenant compte des objectifs à atteindre, afin d'assurer une gestion optimale de l'entité sur le plan financier

Définir les critères de mesure de la performance financière et extra-financière de son entité, en tenant compte des objectifs assignés sur le plan économique et en matière de RSE, afin de disposer d'indicateurs objectifs, qualifiés et quantifiés

Structurer les modalités de suivi et d'évaluation financière et extra-financière de l'entité, afin de disposer des informations permettant de décider des ajustements à effectuer au regard du fonctionnement des différents services

et des objectifs fixés

Evaluer la performance économique et extra-financière de l'entité, en identifiant et en mesurant les écarts avec les objectifs initialement fixés et en identifiant les solutions correctives à mettre en oeuvre compte tenu de l'analyse des causes génératrices d'inefficience, afin d'assurer son amélioration continue

Etablir le reporting de la performance durable de l'entité sur le plan financier et extra-financier, en synthétisant ses résultats économiques et ceux rendant compte de son impact social et environnemental, afin de le partager en comité de direction et, le cas échéant, de contribuer à l'établissement de la DEPF de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas sur le pilotage d'une entité (entreprise ou unité fonctionnelle/opérationnelle)

avec proposition d'amélioration de son organisation et de ses processus fondée

sur un audit de fonctionnement, la stratégie opérationnelle sur un périmètre limité et son budget associé, l'évaluation de la performance de l'entité, intégrant les dimensions

financières et extra-financières.

Production écrite et orale

RNCP36371BC03 — Manager les projets de changement et de transformation de l'entreprise/unité

LISTE DE COMPÉTENCES

Formuler différentes hypothèses sur les projets de changement à mettre en oeuvre au sein de l'entité, en tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, de son organisation, de son fonctionnement, de ses salariés et de ses orientations d'évolution, afin d'identifier et de prioriser ceux à conduire au regard des enjeux considérés

Evaluer la faisabilité et l'intérêt des projets de changement identifiés, en analysant leur contexte et leurs impacts potentiels d'un point de vue humain, financier et technique, afin de déterminer ceux à réaliser

Définir les projets de changement à conduire sur les différents champs propres à son unité, en délimitant leur périmètre et leurs objectifs et en anticipant les problèmes pouvant survenir au regard des freins existants, afin de favoriser la transformation des pratiques au sein de l'entreprise.

Structurer les projets de changement et de transformation à mettre en oeuvre, en identifiant l'ensemble des paramètres à prendre en compte et en élaborant une stratégie de mise en oeuvre adaptée aux caractéristiques de l'entreprise et favorisant l'implication et la participation des acteurs cibles à la conduite des actions.

Organiser la mise en oeuvre des projets de changement, en déterminant leur planification et les ressources et compétences internes et externes à mobiliser au regard des contraintes de délais et de budget à respecter, afin de fixer et d'encadrer leurs conditions de réalisation

Concevoir le système de pilotage du projet de changement, en définissant les modalités de suivi, les indicateurs d'évaluation et leurs outils associés, afin de contrôler son déroulement et les résultats atteints au regard des objectifs visés

Piloter la mise en oeuvre du projet de changement, en évaluant régulièrement ses conditions de réalisation, les résultats atteints et les effets produits, afin de décider des ajustements à lui apporter

Décider des modalités de communication à mettre en oeuvre tout au long du déroulement du projet de changement, en évaluant ses effets potentiels sur l'ensemble des parties prenantes et en déterminant en conséquence les canaux, outils et formats à mobiliser, afin d'assurer la diffusion et le partage et la diffusion de l'information nécessaire à sa réussite

Assurer la communication auprès des parties prenantes du projet de changement tout au long de son déroulement, en veillant à leur communiquer un niveau d'information adapté à leurs positions respectives, afin de favoriser l'implication et l'adhésion des acteurs concernés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas d'entreprise

Production écrite et orale

RNCP36371BC04 — Manager les équipes par l'agilité comportementale et l'exercice d'un leadership éthique

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir un positionnement et un mode de management inclusif, fédérateur et adapté à la diversité des organisations de travail (présentiel, distanciel, mixte...), en tenant compte de la variété des attentes et profils de ses collaborateurs ainsi que des exigences découlant de la politique RSE de l'entreprise et du droit du travail, afin de favoriser l'implication de ses collaborateurs et de contribuer à leur épanouissement professionnel

Encadrer ses collaborateurs, en privilégiant une posture d'écoute et une communication porteuse de sens sur des

objectifs communs et en mettant en oeuvre les méthodes favorisant la coopération et l'intelligence collective, afin de lever les freins au changement et d'accompagner ses équipes dans les projets d'évolution et de transformation de l'entité

Exercer une fonction de médiation en cas de problème affectant le collectif de travail, en évaluant le type et la nature des difficultés rencontrées et en animant la recherche et la formulation de solutions adaptées, afin de résoudre la situation en préservant l'intérêt de l'entité et des acteurs concernés

Mobiliser les cadres de proximité de son entité, en les accompagnant dans la mise en place de nouvelles méthodes de travail et l'implémentation d'outils digitaux contribuant à l'optimisation des processus internes, afin d'assurer leur appropriation par les équipes concernées

Déterminer en concertation avec les cadres de proximité les aménagements et adaptations de poste de travail à mettre en oeuvre pour les salariés en situation de handicap, en s'appuyant sur l'analyse de leurs besoins spécifiques, afin de leur proposer des conditions de travail leur garantissant accessibilité, autonomie et intégration dans le collectif

Evaluer les compétences à développer au sein de son entité en lien avec le service RH de l'entreprise, en qualifiant et quantifiant les besoins générés par les évolutions des métiers en raison de facteurs organisationnels, technologiques et environnementaux, afin de définir les axes stratégiques de développement de compétences nécessaires à la continuité et à l'essor de son activité

Elaborer le plan de développement des compétences de son entité en lien avec le service RH de l'entreprise, en déterminant les actions à mettre en oeuvre, afin de permettre le maintien en emploi de ses salariés et leur montée en compétences

Evaluer la performance et les aspirations individuelles des salariés de son entité, en s'appuyant sur les résultats des entretiens annuels qu'il a réalisés ou délégués, afin de déterminer les actions à mettre en oeuvre pour favoriser leur mobilité et leur évolution professionnelle

Participer au recrutement de nouveaux collaborateurs, en validant les choix opérés concernant la sélection des profils et candidats et en veillant à l'application de modes de recrutement justes, inclusifs et non discriminants favorisant l'accès à l'emploi de professionnels en situation de handicap, afin de disposer des ressources humaines nécessaires au fonctionnement et au développement de l'activité de son entité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas d'entreprise

Production écrite et orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager dirigeant peut exercer dans tout type d'entreprises et dans tous les secteurs d'activités.

Le Manager dirigeant est responsable d'une PME, d'une Business unit, d'un centre de profit ou d'un département d'une grande entreprise. Il peut également exercer en tant que consultant.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Lorsqu'il est à la tête d'une PME ou d'une unité : Dirigeant de société, directeur d'entreprise, directeur général, directeur de centre de profit, de filiale, d'usine, secrétaire général.

Lorsqu'il est à la tête d'un service ou d'un département, au sein d'une ETI ou d'une grande entreprise :

Directeur du développement, directeur marketing/communication, directeur commercial, directeur des ventes, directeur administratif et financier, contrôleur de Gestion, directeur des ressources humaines, directeur des achats/logistique/supply chain, directeur de production/des opérations, responsable des ventes, responsable technique...

RÈGLEMENTATIONS 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)	14 481
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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

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

Avoir une expérience professionnelle minimale de 5 années, dont au moins 3 ans sur des fonctions de management.

A titre dérogatoire, les candidats ne justifiant pas d'un titre ou diplôme de niveau 6 peuvent se voir autoriser l'accès à la certification, en fonction de l'évaluation de leur expérience professionnelle antérieure, selon une procédure de validation des acquis professionnels.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est constitué au minimum de 5 membres dont 3 professionnels qualifiés, issus du monde de l'entreprise et ayant exercé des fonctions de management, tous extérieurs à l'ESCP.

Base légale

Date de décision	25/04/2022
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/04/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	61	5	92 %	—
2019	53	19	88 %	80 %
2018	62	11	98 %	85 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP30814

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://escp.eu/programmes/executive-masters/executive-master-manager-dirigeant>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36371/>

Où se former

Formations référencées	66
Organismes	4
Régions couvertes	3
Prix indicatif	500 € – 25 900 €
Durée	48 – 448 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	807
Parcours menés à terme	607
Taux d'achèvement	75 %
Période	06/2022 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	783
Montant total engagé	3 146 494 €
Coût moyen par dossier	4 019 €
Durée moyenne	116 h
Période	05/2022 – 08/2026
France compétences	78 %
Entreprise	16 %
Reste à charge titulaire	3 %
France Travail	2 %
OPCO	1 %
Régions	0 %

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