

Manager d'Affaires

RNCP36502 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	313, 312t, 310
Formacode(s)	34582, 34085
Code(s) ROME	D1406, M1301, H1102, H1206, M1707
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/06/2022
Date d'échéance	01/06/2024

Certificateur(s)

MANITUDE · SIRET : 49136841100063

Partenaires habilités

39 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 39 à former.

Organisme	SIRET	Habilitatio n
ASS INSTITUT DE GESTION HOTELIERE	40297051100018	Former
ASSOCIATION DE GESTION DE L'ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES	80760437600028	Former
CAMPUS STRAT@INNOV PARIS	33944843300047	Former
CCIMBO IFAC - CAMPUS DES METIERS	13002293200086	Former
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE METROPOLITAINE BRETAGNE OUEST - CCIMBO SIEGE	13002293200011	Former
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE ILLE-ET-VILAINE	13002280900011	Former
EBM BUSINESS SCHOOL	80389525900023	Former
EBM BUSINESS SCHOOL	90498479600014	Former
EBM BUSINESS SCHOOL	90503721400012	Former
ECOLES BILLIERES	71080129100083	Former

Liste complète des 39 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36502-manager-d-affaires/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La libéralisation des marchés et la concurrence internationale, ont appelé des compétences nouvelles à la direction des affaires ayant de ce nouveau contexte une vision et une compréhension du niveau d'analyse et de compréhension le plus élevé. Bien produire ne suffit plus à assurer la pérennité d'une entreprise, encore faut-il être capable « d'initialiser » et de « stimuler » le processus de développement stratégique. C'est la plus-value apportée aux dirigeants par le/la Manager d'affaires. Il/elle assure une veille économique et technique du marché et conduit une analyse stratégique spécifique à chaque entreprise cliente en intégrant leur culture et leur mode d'organisation ou de production. C'est ainsi qu'il/elle détecte les évolutions macro et micro environnementales et l'émergence de nouvelles tendances managériales au contact du terrain.

ACTIVITÉS VISÉES

Le/la « Manager d'affaires » ou « Business Manager » exerce au sein d'un cabinet-Conseil ou des sociétés de service. Il/elle détecte des affaires et conçoit des solutions et des scénarios d'actions stratégiques contribuant au développement des marchés de l'entreprise et de leur rentabilité pour le client mais aussi pour son propre cabinet. Pour accompagner la mise en œuvre de la solution retenue, il/elle dirige des consultants « ingénieurs-conseils ».

Le /la « Manager d'affaires » à la responsabilité de détecter et de négocier des contrats commerciaux. Dans cette perspective, il/elle recrute et associe (ou intègre) à son cabinet des « consultants » pour proposer des solutions techniques qu'ils auront à porter chez le client au vu de leurs compétences dans les domaines industriel, commercial ou financier dans tout secteur d'activité. Pilotant le développement d'affaires complexes, il/elle anime et dirige, d'un point de vue fonctionnel, l'équipe pluridisciplinaire qui accompagne la mission.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le/la titulaire sera capable de :

- Mettre en œuvre une veille économique et technique de l'environnement des clients sur leur marché
- Concevoir une stratégie de prospection d'affaires
- Réaliser une prospection téléphonique auprès de professionnels B to B
- Mettre en œuvre une stratégie de social selling / prospection par les réseaux sociaux auprès de prospects B to B et grands comptes
- Réaliser un rendez-vous de découverte avec le prospect grand compte
- Construire une solution commerciale adaptée au besoin du client B to B
- Négocier à haut niveau et conclure une affaire
- Entretenir et développer son portefeuille/ réseau client
- Décrire un poste et le profil recherché
- Mettre en œuvre un sourcing
- Sélectionner un candidat
- Intégrer un nouveau collaborateur au sein de l'équipe
- Manager des équipes
- Manager à distance
- Gérer des situations de crise
- Piloter l'activité d'un centre de profit

Blocs de compétences

RNCP36502BC01 — Analyser et détecter des marchés porteurs

LISTE DE COMPÉTENCES

Rechercher et collecter des informations sur les secteurs d'activités relatifs aux clients pour définir le cadre de l'analyse, au moyen de sites & études, spécialisés en données, ou d'une étude réalisée sur-mesure- Recenser et analyser les facteurs du macro-environnement (économiques, technologiques, démographiques, politiques ...) pour mesurer les risques, détecter les opportunités et les marchés porteurs, en utilisant des sites et études spécialisées sur des données macro-environnement-Recenser et analyser les facteurs du micro-environnement (clients, concurrents, intermédiaires commerciaux, partenaires, etc.) pour mesurer les risques, détecter les opportunités et les marchés porteurs, au moyen d'une étude de marché-Réaliser un benchmark sur un secteur d'activité ou une entreprise pour concevoir une offre traduisant le positionnement de son client et répondant aux besoins du marché, en mobilisant des outils et techniques dédiées (analyse SWOT, etc.)-Préparer une stratégie de prospection d'affaires

en étudiant la cible client pour définir la valeur ajoutée à lui apporter (en mobilisant des outils d'analyse spécifiques ou en sollicitant des cabinets spécialisés)-Analyser le marché des entreprises cibles et de leurs influences sur le macro-environnement et le micro-environnement, en mobilisant des outils spécifiques d'analyse de marché en ligne (données quantitatives / qualitatives), tels que les outils Google, Digimond, Qualtrics, etc.)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle sur l'élaboration d'une analyse stratégique de développement d'un secteur d'activité, d'un service ou d'une entreprise sous la forme d'un écrit et d'une soutenance orale

RNCP36502BC02 — Préparer et réaliser la prospection

LISTE DE COMPÉTENCES

Préparer sa prospection en qualifiant son fichier de prospection et en organisant la session d'appel afin d'augmenter la prise de rendez-vous, en utilisant son CRM ou des outils en ligne de prospection commerciale (Linkedin Sales Navigator, etc.)- Préparer son appel en prenant en compte les questions et les objections possibles de la part du prospect en construisant une accroche adaptée au prospect (au moyen d'une grille / un support d'entretien préétabli)- Prendre contact avec le prospect afin de décrocher un rendez-vous en appliquant les techniques et la structure de l'appel-Identifier sa stratégie de social seller pour réussir ses objectifs en prenant en compte les moyens mis à disposition et le temps disponible-Réaliser sa prospection sur les réseaux sociaux en reflétant le positionnement de son entreprise pour générer la confiance de ses prospects et déclencher le rendez-vous-Mesurer sa stratégie de social seller, afin d'en mesurer l'efficacité, en utilisant les outils digitaux d'analyse des réseaux sociaux utilisés

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation professionnelle sur :

La présentation de son fichier et de sa stratégie de prospection sous la forme d'une étude écrite et présentation de son support de prospection.

La simulation d'une prospection par téléphone au travers d'un jeu de rôle

La présentation de sa stratégie de social selling au travers d'une soutenance orale

La réalisation d'un post en lien avec sa stratégie de social selling

La présentation de l'analyse de l'action de social selling par le biais d'une présentation orale

RNCP36502BC03 — Mettre en œuvre la stratégie commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mener l'entretien de découverte en s'appuyant sur son expertise et un questionnaire personnalisé afin de rechercher et comprendre les enjeux du client-Réaliser un rendez-vous avec le prospect à distance en maîtrisant les outils de visioconférence et sa communication pour être impactant et créer la relation avec son interlocuteur-S'approprier les enjeux stratégiques de l'entreprise (économiques, financiers, éco-développementaux, RSE, etc.) pour préparer des scénarios d'amélioration, des performances globales de l'entreprise au moyen des informations récoltées lors de l'entretien de découverte et des différents supports présentant les axes de développement stratégique de l'entreprise. (études, rapports, etc.)-Préparer, animer et débriefer une réunion de qualification avec le consultant/expert interne pour valider les composantes du projet (aspects techniques, durée du projet) adressées au client. La réunion sera animée avec des outils classiques en présentiel (diaporama, etc.), ou en visioconférence-Qualifier une offre de service en démontrant l'adéquation de l'offre avec les attentes du client et valoriser le retour sur investissement du projet, pour convaincre le client de signer la proposition-Conduire un débriefing en s'appuyant sur des éléments très factuels ou le feedback en s'appuyant sur le ressenti pour faire progresser le consultant et valider les composantes du projet adressées au client-Préparer et élaborer une proposition commerciale pour aborder la négociation, via les données récoltées lors des rendez-vous précédents-Négocier (présenter et argumenter) les conditions d'intervention de l'affaire pour contractualiser l'offre sans dégrader la solution du client et la rentabilité financière de l'intervention, via un style de négociation, une communication et un choix de tactiques adaptées-Conclure la vente en rassurant le prospect par sa communication verbale et non-verbale et par l'utilisation des techniques de closing adaptées-Obtenir des recommandations actives (contacts prospects) en vue de conquérir de nouveaux clients, par sa capacité à être droit au but et par l'utilisation de questions spécifiques-Evaluer le retour sur investissement (RSI – ROI) selon les critères objectifs du client pour s'assurer de la bonne réalisation du projet et de la satisfaction du client, via des réunions d'avancement régulier (Lancement, suivi et fin de projet)-Suivre les prestations tout au long du projet et s'assurer qu'elles sont conformes au contrat et aux attentes du client en le sollicitant pour l'impliquer dans un processus d'amélioration continue par des échanges physiques ou en visioconférence réguliers-Gérer les insatisfactions clients en obtenant des informations concrètes sur la situation pour

faire un diagnostic et permettre de dénouer les conflits.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle sous la forme d'un entretien commercial à distance au travers d'un jeu de rôle

Mises en situation professionnelle sur la réalisation d' une réunion de qualification en intégrant la préparation et le débriefing de son collaborateur au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sous la forme d'un entretien commercial à distance ou en face-à-face au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur la réalisation d' un entretien de suivi et le traitement de l'insatisfaction client au travers d'un jeu de rôle

RNCP36502BC04 — Recruter et intégrer des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir le profil du candidat en dressant la liste des activités et les compétences requises (technique et comportementale) pour bien orienter les recherches au moyen de grilles de compétences et fiches de postes-Sélectionner le process permettant d'aller rechercher des critères concrets à partir des compétences-Rédiger l'annonce et déterminer le mode de recherche en appréhendant les différentes sources de recrutement permettant une recherche efficace et optimisée, via des outils de sourcing-Créer et mettre en avant la marque employeur, afin de l'utiliser comme outil de marketing RH et de conforter les candidat(e)s à travailler dans l'entreprise-Présélectionner les candidatures pour établir une première sélection par le traitement des CV, au moyen d'une grille pré-établie-Motiver le candidat à rejoindre l'entreprise en mettant en avant l'importance du poste dans l'organisation, la stratégie de l'entreprise et la marque employeur-Conduire l'entretien de recrutement en utilisant les techniques et outils permettant de cibler l'adéquation entre le profil recherché et celui du candidat-Concrétiser le recrutement par la signature du contrat en éliminant les doutes et en mesurant la motivation du candidat à intégrer l'entreprise-Réussir l'accueil du nouveau collaborateur en préparant son arrivée au sein de la structure, au moyen du plan d'intégration de l'entreprise-Intégrer un salarié en situation de handicap en respectant la réglementation et en prenant en compte son nouveau collaborateur-Intégrer le nouveau collaborateur auprès des équipes afin de sécuriser son intégration et son recrutement au moyen de techniques de « onboarding »

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle sur la description d'un poste et du profil recherché ainsi que le sourcing mis en place et les moyens de présélection d'un CV par la réalisation d'un écrit, suivi d'une soutenance orale

Mise en situation professionnelle sur

la réalisation d' un entretien de recrutement du premier rendez-vous à la signature du contrat de travail au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur l'accueil et l'intégration d'un collaborateur au sein de l'équipe (Le collaborateur est concerné par une RQTH) au travers d'un jeu de rôle

RNCP36502BC05 — Mettre en œuvre un management opérationnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Choisir un mode de management adapté pour favoriser agilité et capacité d'adaptation au sein de l'équipe-Animer des réunions de lancement, suivi et fin de projet pour permettre une communication opérationnelle fluide et efficace afin de fixer les premiers jalons du projet (les réunions sont animées soit en présentiel, soit via des outils distanciels)-Conduire des entretiens avec les collaborateurs pour évaluer le travail et la motivation d'un consultant et pour maintenir leur adhésion et motivation, en utilisant différentes techniques d'entretien et des grilles d'entretien-Gérer des situations difficiles (gestion de conflits – périodes sous tension, changement, annonce non partagée ou difficile, recadrage, entretien disciplinaire...) pour maintenir un climat positif et favorable à la réussite du centre de profit-Connaître le cadre réglementaire (télétravail, nomadisme, etc.), le cadre légal, (aménagement de l'espace, outil de connexion téléphone, informatique) et la responsabilité du manager vis-à-vis de ses équipes-Définir et structurer un mode de fonctionnement du management à distance de son équipe en prenant en compte les activités et les tâches des collaborateurs selon leur degré d'autonomie et leur niveau de responsabilité afin d'harmoniser les méthodes de travail et de clarifier les rôles de chacun au sein de l'organisation-Mettre en œuvre du management à distance en compartimentant l'activité managériale à distance (déléguer, motiver, faire le point, créer, entretenir du lien, fixer des objectifs, etc.) permettant à la fois de proposer du télétravail sans perdre la relation managériale avec ses équipes-Anticiper et affronter toutes sortes de situations de crise interne à l'entreprise et externe lié à l'environnement (exemple crise sanitaire,

économique, militaire)-Analyser la situation dite de crise et ses conséquences à court, moyen et long terme, tout en gérant son stress et celui de ses collaborateurs pour surmonter la crise-Décider avec ses équipes de l'action à mener par un diagnostic et la mise en place de solutions innovantes-Mobiliser et fédérer les collaborateurs par un management agile permettant la mise en place des moyens sélectionnés et se préparer à sortir de la crise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle sur l'animation d'une réunion de lancement, de suivi et de fin de projet au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur la réalisation d'un entretien de suivi de performance au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur la réalisation d'un entretien de suivi de performance au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur une situation managériale difficile au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur la présentation d'un mode de fonctionnement en télétravail en prenant en compte le cadre réglementaire et les conséquences pour son organisation au travers d'une soutenance orale

Mise en situation professionnelle sur la réalisation d'un entretien managérial à distance au travers d'un jeu de rôle via un outil de visio-conférence

Mise en situation professionnelle sur l'analyse de la gestion des situations de crise au travers d'un écrit et d'une présentation orale

Mise en situation professionnelle sur l'identification de solutions avec ses équipes afin de prendre une décision et acter le plan d'actions au travers d'un jeu de rôle

Mise en situation professionnelle sur la mobilisation de ses équipes dans la gestion d'une situation de crise au travers d'un jeu de rôle

RNCP36502BC06 — Pilotage de l'activité d'un centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un plan d'actions de la performance opérationnelle pour donner un cadre et optimiser le temps, au moyen d'un outil de pilotage de l'activité et d'indicateurs de performance opérationnelle-Utiliser des outils de pilotage de l'activité par affectation des consultants pour avoir une visibilité de la situation des contrats en cours, au moyen d'un CRM-Utiliser des outils de priorisation et des actions à conduire pour optimiser la rentabilité, au moyen du CRM et de tableaux de bord de suivi d'activité- Evaluer la rentabilité de son centre de profit par l'utilisation d'outils de management de la performance financière pour définir et mettre en oeuvre la stratégie financière de la structure, au moyen d'indicateurs spécifiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier professionnel sur le « Pilotage d'un centre de profit » au travers d'un écrit et d'une soutenance orale :

Réaliser et présenter une analyse de la situation de son activité, la rentabilité de son centre de profit et les actions futures envisagées + Soutenance du plan d'actions à l'oral face au jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'activité s'exerce au sein d'entreprises ayant une activité commerciale dans les secteurs du Business to Business : industrie, informatique, télécommunications, BTP, sociétés de conseil, sociétés de services en relation avec les clients et différents services et intervenants (bureaux d'études, production, commercial, achat, fournisseurs, prestataires de services, ...). La taille des entreprises varie entre les PME de taille moyenne et au-delà et les Grands Comptes. Elle varie selon le secteur (notamment aéronautique, chimie, énergie), le mode d'organisation (notamment procédure, organigramme), le type de marché (national, international) et le type de projet (complexe, à haute technicité).

Conseil en hautes technologies

Conseil en Ingénierie

Conseil en système d'information et bancaire

Société de services et bureau d'étude

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager d'affaires

Business Manager

Business Manager Coach

Ingénieur d'affaires

Ingénieur commercial

Directeur Commercial
Directeur d'agence
Directeur général

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de manager d'affaires est non réglementé cependant au quotidien le manager d'affaires doit mobiliser dans son activité un certain nombre de compétences réglementaires, à savoir :

- Droit du travail
- RGPD
- Risques psycho-sociaux
- Normes PMR (Personne à Mobilité Réduite)
- SST (Santé, Sécurité au travail)

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 2 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 969 €
Familles professionnelles (FAP)	N0X70 — Techniciens d'étude, recherche et développement · tension 5/5 (Très élevée) N1X90 — Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) · tension 5/5 (Très élevée) R2X80 — Attachés commerciaux · tension 4/5 (Élevée) 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) R4X91 — Technico-commerciaux · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	55 720
Jugés difficiles à recruter	40 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés N0X70 — Techniciens d'étude, recherche et développement N1X90 — Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie) R2X80 — Attachés commerciaux R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique R4X91 — Technico-commerciaux

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pré requis Initial en Alternance :

Le cursus de 2 ans préparant à la Certification professionnelle « Manager d'Affaires » s'adresse aux apprenants titulaires d'un diplôme de niveau 6 (Bac + 3).

Sur demande de dérogation, il est néanmoins possible d'inscrire des candidats en 1ère année s'ils justifient :

- d'un Niveau 6 (Bac + 3)
- et de 2 années d'expérience professionnelle dans le secteur.

La 2ème année du cycle préparant à la certification professionnelle « Manager d'Affaires » Niveau 7 est accessible aux apprenants qui justifient :

- D'un Bac + 4 validé ou équivalent inscrit au RNCP ou bénéficiant d'une procédure de validation des acquis
- Et d'une dispense d'enseignement des blocs de compétences suivants :

o Bloc de compétences- Analyser et détecter des marchés porteurs

o Bloc de compétences

- Mettre en oeuvre la stratégie commerciale

La dispense d'enseignement fait l'objet d'une demande auprès d'une commission présidée par le Certificateur qui étudie le dossier de demande de dispense au regard de la formation antérieure validée et du parcours professionnel. Cette dispense d'enseignement des blocs cités ci-dessus n'ouvre pas droit à une équivalence ; les blocs de compétences concernés feront l'objet d'une évaluation.

Pré requis Formation professionnelle continue :

Pour accéder directement à la certification, les candidats doivent obligatoirement justifier d'un des pré-requis suivants :

- être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 6 (bac +3 / bac+4 ou équivalent) ;
- ou, être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 (bac +2 ou équivalent) avec une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine du management et/ou commercial ;

Sur demande de dérogation, il est néanmoins possible d'inscrire des candidats s'ils justifient :

- d'un niveau 6 (Bac + 3)

et de 2 années d'expérience professionnelle dans le secteur.

- d'un niveau 5 (Bac +2) dans le domaine managérial et commercial et de 5 années d'expérience professionnelle dans le secteur;
- et, effectuer un test de positionnement

Pour tous les candidats, la procédure de sélection s'effectue au travers d'un dossier de candidature validant les pré-requis, ainsi que l'adéquation du projet professionnel avec les objectifs de la formation. La qualité de l'expérience professionnelle est laissée à l'appréciation de la commission d'entrée en formation. Si nécessaire, un entretien individuel de motivation est organisé et un test de positionnement.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le président du jury (représentant Manitude) et deux représentants employeurs

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	6 816 €
Selon la branche	6 500 € – 6 816 €
Prise en charge	Branches concernées
6 816 €	Valeur par défaut · 208 branches
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNE désinfection, désinsectisation et dératisation, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération

Base légale

Date de décision	01/06/2022
Durée de l'enregistrement	2 ans

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	23	0	91 %	—
2020	21	2	87 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31915

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40257

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34391, RNCP35164, RNCP35961, RS5970, RS6516

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://manitude.fr/formation-etudiante-certification-manager-daffaires/>

<https://manitude.fr/formation-certifiante-executive-mba-manitude/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36502/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	7
Parcours menés à terme	6
Taux d'achèvement	86 %
Période	01/2023 – 04/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	7
Montant total engagé	18 046 €
Coût moyen par dossier	2 578 €
Durée moyenne	96 h
Période	01/2023 – 05/2024
France compétences	89 %
France Travail	10 %
Reste à charge titulaire	1 %

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