

Manager du développement de projets transversaux et innovants

RNCP36914 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	200n, 310n
Formacode(s)	32145, 32070, 32016
Code(s) ROME	M1703, H1102, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/09/2022
Date d'échéance	29/09/2025

Certificateur(s)

SOCIETE KLM · SIRET : 44806508600010

Partenaires habilités

15 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 15 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
B2H 13 AIX	81946418100034	Former et organiser l'évaluation
B2H83 FREJUS	85151781300024	Former et organiser l'évaluation
B2H 83 LA VALETTE	81839222700026	Former et organiser l'évaluation
BAREKH HACHEM HILO	81751394800015	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS STRAT@INNOV PARIS	33944843300047	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUP LIBRE SCIENC COM APPLIQUEES	78430830600074	Former et organiser l'évaluation
ECOLOGICA	91371062000018	Former et organiser l'évaluation
EMA VENDEE	44806508600051	Former et organiser l'évaluation
ENSEIGNEMENT PROMOTION AGRICOLE GENERAL	77580456000032	Former et organiser l'évaluation
GROUPE D'ENSEIGN SUP EST PARISIEN	40874691500011	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 15 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36914-manager-du-developpement-de-projets-transversaux-et-innovants/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager du développement de projets transversaux et innovants et impulse et participe à la réinvention, la coconstruction et la déclinaison d'une stratégie d'innovation managériale en lien avec les entités de l'entreprise et les écosystèmes de partenaires. Il anime la dynamique d'innovation, développe et gère les initiatives favorisant la culture d'innovation et l'open innovation, tout en pilotant les initiatives déjà déployées. Il anticipe l'impact voire les risques que les innovations auront sur la chaîne de valeur traditionnelle, contribue à la montée en compétence de l'organisation

sur les pratiques innovantes et à la diffusion de la culture d'innovation dans l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Construire une organisation structurellement innovante, évolutive et participative favorisant l'inclusion et la diversité

Inscrire l'innovation dans la stratégie globale de l'entreprise

Piloter et/ou coordonner des projets transversaux et/ou innovants à dominante organisationnelle, marketing et commerciale

Evaluer les performances économiques et financières des projets

Manager transversalement des équipes pluridisciplinaires

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Susciter de nouveaux modes d'organisation et de travail, intégrant les soft skills, la diversité disciplinaire et culturelle et les situations de handicap, en s'inspirant des pratiques de l'environnement pour instaurer et diffuser une culture de l'innovation participative

Organiser un processus de stimulation de la créativité en suscitant et défendant les propositions des équipes pour favoriser une organisation s'adaptant aux enjeux stratégiques de l'entreprise (méthode « design thinking », co-construction et déclinaison d'une stratégie d'innovation managériale)

Assurer une veille stratégique interne et externe sur les changements du marché (blockchain, nouveaux usages, projets digitaux...) en intégrant toute la chaîne de valeur et une approche « user centric » afin d'observer les tendances affectant l'ensemble des catégories des produits

Explorer de nouveaux concepts et de nouveaux services (économie circulaire, transition et modernisation des modèles industriels...) en s'assurant de leur adaptabilité avec les situations de handicap et en exploitant son activité de veille et de contacts avec les écosystèmes innovation et en estimant les risques encourus pour identifier ceux intéressant l'entreprise.

Evaluer l'attractivité de nouveaux marchés en intégrant les tendances économiques et en évaluant les risques pour identifier des potentiels de lancement de produits et services innovants.

Diffuser les informations recueillies sur l'innovation en stimulant les équipes internes, notamment les équipes de recherche et développement, du marketing, du commercial, de la production ou des services afin de s'assurer qu'ils travaillent sur les bases partagées et actualisées

Evaluer les performances des entités de l'entreprise en intégrant la prise en compte de l'inclusion et de la diversité, en auditant les opérations, les coûts et les marges, pour proposer l'optimisation des structures et processus

Evaluer les compétences techniques et comportementales ainsi que les structures de l'entreprise en les comparant aux meilleures pratiques pour élaborer un nouveau modèle économique concurrentiel de création de valeur

Identifier de nouveaux business models en repérant les technologies de rupture pour évaluer les adaptations de la stratégie globale à proposer

Réaliser des études d'opportunité en analysant les caractéristiques d'un projet innovant pour en valider la faisabilité

Identifier les axes requérant une adaptation de la stratégie globale en mettant en avant les valeurs sociales de l'entreprise (inclusion et diversité) en anticipant et estimant les risques afin de proposer une stratégie d'innovation

Analyser et déterminer les innovations en tenant compte de leur adaptabilité aux personnes en situation de handicap, et des diagnostics réalisés afin de hiérarchiser celles pouvant faire l'objet d'analyses d'opportunité pour convaincre la Direction de leur pertinence

Etudier les projets innovants en déterminant les éléments qui induiraient une évolution de la stratégie de l'entreprise incluant les salariés présentant un handicap

Conseiller la direction sur les projets en sélectionnant les plus à même de correspondre à la stratégie de croissance de l'entreprise et à son évolution afin de mettre en place de nouveaux produits, services et marques

Repérer et coordonner les partenaires stratégiques en communiquant et échangeant sur les projets de l'entreprise pour qu'ils y adhèrent et en s'assurant qu'ils soient en ligne avec la politique de prise en compte de l'inclusion et la diversité de l'entreprise

Mettre en œuvre les outils de management de projet en utilisant les études réalisées (marché visé, analyse de la concurrence) en intégrant les enjeux de diversité et d'inclusion (PSH), présentation de l'offre de produits et/ou de services) afin d'établir un business plan

Elaborer un cahier des charges qui inclut les situations de handicap, en scénarisant les risques soulevés par les projets pour fixer les objectifs et étapes des projets

Veiller à la protection des projets innovants, propres à l'entreprise ou s'inspirant de l'environnement, en s'assurant, en cas de besoin, du dépôt de brevets auprès de l'INPI relatifs aux marques ou procédés industriels élaborés par l'entreprise

Entretenir les acteurs de l'innovation et de partenaires stratégiques en évaluant les résistances au changement et les risques qu'elles représentent pour conduire et mettre en place les projets

Accompagner les équipes en utilisant notamment des méthodes comme le Design Thinking afin de résoudre les difficultés qui peuvent se présenter, notamment celles qui relèvent du handicap.

Organiser une interface entre les équipes projets et leur hiérarchie en intégrant les objectifs de la hiérarchie pour obtenir leur coopération.

Elaborer un plan de communication en organisant le suivi du cahier des charges pour associer les collaborateurs au changement

Lancer de nouveaux projets, produits, services et marques en adaptant les processus, et/ou le portefeuille d'activités (produits, marques, services) pour maintenir une stratégie compétitive dans le respect des valeurs sociales d'inclusion de l'entreprise

Déterminer des indicateurs et des systèmes de contrôle, y compris dans leur dimension sociale (prise en compte des situations de handicap) en impliquant les services de l'entreprise concernés pour évaluer la performance des projets

Calculer la rentabilité économique et financière des projets en intégrant les risques qu'ils représentent afin de sécuriser le développement et la mise en œuvre des projets innovants

Déterminer les projets innovants en utilisant des indicateurs et systèmes d'aide à la décision (moyens humains y compris les aides à l'intégration des personnes présentant un handicap, financiers, marques et produits...) pour permettre à la Direction de valider la stratégie d'investissements

Calculer le retour sur investissement des projets en cours de réalisation en déterminant des indicateurs de performance et en mesurant les écarts budgétaires pour estimer l'efficacité de l'investissement

Evaluer les coûts et les revenus d'un projet en élaborant plusieurs scénarios pour déterminer les résultats prévisionnels

Analyser le cahier des charges du projet permettant de définir les compétences nécessaires, techniques et soft skills pour constituer l'équipe projet avec des personnes en situation de handicap

Analyser les objectifs chiffrés du projet en tenant compte de son périmètre, des clauses techniques, du budget et du calendrier pour organiser l'équipe projet

Sélectionner les membres de l'équipe projet en s'assurant de leur disponibilité et en y adjoignant des personnes en situation de handicap pour respecter le cahier des charges

Animer une dynamique d'innovation et favoriser l'inclusion et la diversité en motivant les équipes projets pour faire rayonner la capacité d'innovation

Coordonner des équipes et des partenaires externes en tenant compte de leurs spécificités techniques et de leur respect des valeurs sociales de l'entreprise, dont le handicap, pour assurer une mise en place réussie des projets

Identifier et mettre en place des indicateurs de contrôle en y associant les acteurs concernés afin de mesurer la performance des équipes projets

Analyser les recommandations de l'équipe projet en suscitant les remontées pour contribuer à la montée en compétences des équipes et accompagner spécifiquement les personnes présentant un handicap.

Blocs de compétences

RNCP36914BC01 — Construire une organisation structurellement innovante, évolutive et participative favorisant l'inclusion et la diversité

LISTE DE COMPÉTENCES

Susciter de nouveaux modes d'organisation et de travail, intégrant les soft skills, la diversité disciplinaire et culturelle et les situations de handicap, en s'inspirant des pratiques de l'environnement pour instaurer et diffuser une culture de l'innovation participative

Organiser un processus de stimulation de la créativité en suscitant et défendant les propositions des équipes pour favoriser une organisation s'adaptant aux enjeux stratégiques de l'entreprise (méthode « design thinking », co-construction et déclinaison d'une stratégie d'innovation managériale)

Assurer une veille stratégique interne et externe sur les changements du marché (blockchain, nouveaux usages, projets digitaux...) en intégrant toute la chaîne de valeur et une approche « user centric » afin d'observer les tendances affectant l'ensemble des catégories des produits

Explorer de nouveaux concepts et de nouveaux services (économie circulaire, transition et modernisation des modèles industriels...) en s'assurant de leur adaptabilité avec les situations de handicap et en exploitant son activité de veille et de contacts avec les écosystèmes innovation et en estimant les risques encourus pour identifier ceux

intéressant l'entreprise.

Evaluer l'attractivité de nouveaux marchés en intégrant les tendances économiques et en évaluant les risques pour identifier des potentiels deancements de produits et services innovants.

Diffuser les informations recueillies sur l'innovation en stimulant les équipes internes, notamment les équipes de recherche et développement, du marketing, du commercial, de la production ou des services afin de s'assurer qu'ils travaillent sur les bases partagées et actualisées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet professionnel

RNCP36914BC02 — Inscrire l'innovation dans la stratégie globale de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer les performances des entités de l'entreprise en intégrant la prise en compte de l'inclusion et de la diversité, en auditant les opérations, les coûts et les marges, pour proposer l'optimisation des structures et processus

Evaluer les compétences techniques et comportementales ainsi que les structures de l'entreprise en les comparant aux meilleures pratiques pour élaborer un nouveau modèle économique concurrentiel de création de valeur

Identifier de nouveaux business models en repérant les technologies de rupture pour évaluer les adaptations de la stratégie globale à proposer

Réaliser des études d'opportunité en analysant les caractéristiques d'un projet innovant pour en valider la faisabilité

Identifier les axes requérant une adaptation de la stratégie globale en mettant en avant les valeurs sociales de l'entreprise (inclusion et diversité) en anticipant et estimant les risques afin de proposer une stratégie d'innovation

Analyser et déterminer les innovations en tenant compte de leur adaptabilité aux personnes en situation de handicap, et des diagnostics réalisés afin de hiérarchiser celles pouvant faire l'objet d'analyses d'opportunité pour convaincre la Direction de leur pertinence

Etudier les projets innovants en en déterminant les éléments qui induiraient une évolution de la stratégie de l'entreprise incluant les salariés présentant un handicap

Conseiller la direction sur les projets en sélectionnant les plus à même de correspondre à la stratégie de croissance de l'entreprise et à son évolution afin de mettre en place de nouveaux produits, services et marques

Repérer et coordonner les partenaires stratégiques en communiquant et échangeant sur les projets de l'entreprise pour qu'ils y adhèrent et en s'assurant qu'ils soient en ligne avec la politique de prise en compte de l'inclusion et la diversité de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas sur la construction d'une stratégie d'innovation d'une entreprise

RNCP36914BC03 — Piloter et/ou coordonner des projets transversaux et/ou innovants à dominante organisationnelle, marketing et commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre les outils de management de projet en utilisant les études réalisées (marché visé, analyse de la concurrence) en intégrant les enjeux de diversité et d'inclusion (PSH), présentation de l'offre de produits et/ou de services) afin d'établir un business plan

Elaborer un cahier des charges qui inclut les situations de handicap, en scénarisant les risques soulevés par les projets pour fixer les objectifs et étapes des projets

Veiller à la protection des projets innovants, propres à l'entreprise ou s'inspirant de l'environnement, en s'assurant, en cas de besoin, du dépôt de brevets auprès de l'INPI relatifs aux marques ou procédés industriels élaborés par l'entreprise

Entretenir les acteurs de l'innovation et de partenaires stratégiques en évaluant les résistances au changement et les risques qu'elles représentent pour conduire et mettre en place les projets

Accompagner les équipes en utilisant notamment des méthodes comme le Design Thinking afin de résoudre les difficultés qui peuvent se présenter, notamment celles qui relèvent du handicap.

Organiser une interface entre les équipes projets et leur hiérarchie en intégrant les objectifs de la hiérarchie pour obtenir leur coopération.

Elaborer un plan de communication en organisant le suivi du cahier des charges pour associer les collaborateurs au changement

Lancer de nouveaux projets, produits, services et marques en adaptant les processus, et/ou le portefeuille d'activités (produits, marques, services) pour maintenir une stratégie compétitive dans le respect des valeurs sociales d'inclusion de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet professionnel : Dossier de création d'une nouvelle activité, d'un projet de développement ou d'entreprise (intra ou entrepreneuriat) :

RNCP36914BC04 — Evaluer les performances économiques et financières des projets

LISTE DE COMPÉTENCES

Déterminer des indicateurs et des systèmes de contrôle, y compris dans leur dimension sociale (prise en compte des situations de handicap) en impliquant les services de l'entreprise concernés pour évaluer la performance des projets

Calculer la rentabilité économique et financière des projets en intégrant les risques qu'ils représentent afin de sécuriser le développement et la mise en œuvre des projets innovants

Déterminer les projets innovants en utilisant des indicateurs et systèmes d'aide à la décision (moyens humains y compris les aides à l'intégration des personnes présentant un handicap, financiers, marques et produits...) pour permettre à la Direction de valider la stratégie d'investissements

Calculer le retour sur investissement des projets en cours de réalisation en déterminant des indicateurs de performance et en mesurant les écarts budgétaires pour estimer l'efficacité de l'investissement

Evaluer les coûts et les revenus d'un projet en élaborant plusieurs scénarios pour déterminer les résultats prévisionnels

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas économique et financière

RNCP36914BC05 — Manager transversalement des équipes pluridisciplinaires

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le cahier des charges du projet permettant de définir les compétences nécessaires, techniques et soft skills pour constituer l'équipe projet avec des personnes en situation de handicap

Analyser les objectifs chiffrés du projet en tenant compte de son périmètre, des clauses techniques, du budget et du calendrier pour organiser l'équipe projet

Sélectionner les membres de l'équipe projet en s'assurant de leur disponibilité et en y adjoignant des personnes en situation de handicap pour respecter le cahier des charges

Animer une dynamique d'innovation et favoriser l'inclusion et la diversité en motivant les équipes projets pour faire rayonner la capacité d'innovation

Coordonner des équipes et des partenaires externes en tenant compte de leurs spécificités techniques et de leur respect des valeurs sociales de l'entreprise, dont le handicap, pour assurer une mise en place réussie des projets

Identifier et mettre en place des indicateurs de contrôle en y associant les acteurs concernés afin de mesurer la performance des équipes projets

Analyser les recommandations de l'équipe projet en suscitant les remontées pour contribuer à la montée en compétences des équipes et accompagner spécifiquement les personnes présentant un handicap.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport d'analyse d'une mise en situation managériale :

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager du développement de projets transversaux et innovants exerce plutôt ses activités dans des entreprises de grande taille et en général d'envergure internationale dans tous secteurs d'activité.

Dans les entreprises de taille plus modeste, on peut distinguer deux situations :

les ETI - Entreprises de Taille Intermédiaire de 400 à 2 000 salariés - qui gèrent la croissance en mettant en place des structures et des compétences spécifiques à l'innovation. Dans ce cadre, le titulaire est directement responsable de projets de développement avant de prendre des responsabilités de direction opérationnelle associées et les entreprises de petite taille en croissance qui ont recours à des prestataires extérieurs pour accompagner leur développement. Le titulaire intervient comme expert consultant en charge de projets pour un portefeuille d'entreprises.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager de projets innovants

PMO Project Management Officer

Ingénieur projet PMO
Chef de projet innovation
Chef de projet conduite du changement
Chef de projet AMOA
Chef de projets transversaux
Chef de produits
Manager de projets transversaux...

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les métiers concernés par la certification ne sont pas réglementés mais il est nécessaire de spécifier ici quelques principes et textes de référence – dont la liste n'est pas exhaustive -

que le Manager du développement de projets transversaux et innovants doit connaître, respecter et faire appliquer.

Il s'agit notamment de principes relatifs aux droits d'auteur, brevets, marques, dessins et modèles, secrets d'affaires visant à protéger la propriété industrielle et intellectuelle.

La loi PACTE du 22 mai 2019 (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) vise à lever les obstacles à la croissance des entreprises, à toutes les étapes de leur développement: de leur création jusqu'à leur transmission, en passant par leur financement. Elle a également pour objectif de mieux partager la valeur créée par les entreprises avec les salariés. Elle permet aussi aux entreprises de mieux prendre en considération les enjeux sociaux et environnement dans leur stratégie.

Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

Loi n°85-660 du 3 Juillet 1985 relative aux droits d'auteur et aux droits des artistes-interprètes, des producteurs de phonogrammes et de vidéogrammes et des entreprises de communication audiovisuelles

Loi n°92-597 du 1er juillet 1992 relative au code de la propriété intellectuelle

Circulaire du 14 février 1994 relative à la diffusion des données publiques

Loi n°95-4 du 3 janvier 1995 relative à la gestion collective du droit de reproduction par reprographie

Loi n°97-283 du 27 mars 1997 portant transposition dans le code de la propriété intellectuelle des directives du conseil des communautés européennes du 27 et du 29 octobre 1993

Loi n°98-536 du 1er juillet 1998 portant transposition dans le code de la propriété intellectuelle de la directive 96/9/CE du Parlement européen du 11 mars 1996 concernant la protection des bases de données

Loi n°2000-230 du 13 mars 2000 portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique

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 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 904 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) R1X68 — Employés des services commerciaux · tension 3/5 (Modérée) 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)	56 575
Jugés difficiles à recruter	36 %

Emplois saisonniers

4 %

Familles professionnelles (FAP)

L4X80 — Techniciens des services administratifs
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
R1X68 — Employés des services commerciaux
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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un niveau 6 (EU) en fonction du parcours antérieur et des profils des candidats, ou en admission parallèle en cours ou à l'issue d'un parcours universitaire, d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce ou de tout autre diplôme ou titre de niveau 7 (EU).

ou se prévaloir d'une expérience professionnelle significative dans des fonctions commerciales et managériales, de gestion, marketing, communication, et pouvoir de ce fait accéder à la préparation du titre par la voie d'une réduction de parcours au vu du profil du candidat ayant de préférence obtenu un titre de niveau 5 (EU).

L'admission se fait sur examen du dossier, épreuves écrites (analyse, logique et argumentation) et un entretien individuel.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Sans objet

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

Le jury est composé de 5 membres:

Un président professionnel extérieur à l'établissement

Deux professionnels du secteur non intervenants dans l'établissement

Le certificateur et le directeur du cycle

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 3 membres:

Un président professionnel extérieur à l'établissement

Un professionnel du secteur non intervenant dans l'établissement

Le certificateur

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

8 700 €

Selon la branche

5 652 € – 8 777 €

Prise en charge	Branches concernées
8 700 €	Valeur par défaut · 197 branches
8 777 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNEFP Mutualité, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés, CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
8 750 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire

8 668 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 370 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 600 €	CPNE Banque
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie
6 500 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites
5 652 €	CPNEFP des commerces de gros

Base légale

Date de décision	29/09/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/09/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	41	0	88 %	—
2020	31	0	92 %	67 %
2019	25	0	88 %	71 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28215

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41354

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36914/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	2
Organismes formateurs	2
Régions couvertes	1
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 09/2025 à 09/2027

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	26
Parcours menés à terme	20
Taux d'achèvement	77 %
Période	01/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	27
Montant total engagé	93 406 €
Coût moyen par dossier	3 459 €
Durée moyenne	237 h
Période	12/2024 – 09/2025
France compétences	86 %
OPCO	9 %
Reste à charge titulaire	3 %
Entreprise	1 %
Compte d'engagement citoyen	1 %

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