

Manager de centre de profit

RNCP38441 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310p, 313
Formacode(s)	32024, 32094, 32047
Code(s) ROME	M1302, D1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	21/12/2023
Date d'échéance	21/12/2026

Certificateur(s)

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS · SIRET : 81751739400018

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE FORMATION APPRENTIS-TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	81751739400034	Former et organiser l'évaluation
ICC DEVELOPPEMENT	80521573800040	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager de centre de profit prend en charge la définition et la mise en oeuvre de la stratégie de développement de son unité en accord avec la stratégie générale de l'entreprise. Le Manager de centre de profit est le chef d'orchestre de l'unité pour laquelle il travaille, afin d'atteindre les objectifs économiques fixés. Véritable organisateur transversal, il gère à la fois les aspects managériaux, commerciaux, économiques et administratifs, en cohérence avec la politique et la stratégie générale de l'entreprise.

Le Manager de centre de profit participe à l'élaboration de la politique commerciale dans le cadre d'une stratégie de développement. Responsable de ses décisions et de ses résultats, il rend compte à la direction de l'entreprise. Il maximise un chiffre d'affaires et est garant de la rentabilité (marges, prix de revient,) du centre de profit. Il pilote les projets commerciaux, planifie les plans d'activités, relaye les objectifs globaux au niveau de la région ou des entités concernées.

ACTIVITÉS VISÉES

Veille marché et environnement

Diagnostic de son centre de profits et de son offre produits/services, de son secteur géographique

Proposition de son plan marketing pour son unité

Elaboration ou participation à l'élaboration de la stratégie commerciale

Développement de l'activité et animation d'un réseau de contacts ou de partenaires commerciaux

Pilotage de la prospection commerciale et gestion du cycle de vente

Propositions et mises en œuvre d'actions de communication

Pilotage de la performance commerciale grâce à la mise en place et au suivi des indicateurs d'évaluation des

activités, du secteur géographique, et des résultats des équipes
 Communication des résultats à sa direction et à ses équipes
 Application du droit de la vente spécifique à son secteur d'activités
 Diagnostic financier et suivi des performances économiques de son centre de profit
 Elaboration de budget pour son centre de profit, optimisation et suivi (contrôle des coûts, suivi des enveloppes...)
 Constitution, animation et motivation des équipes
 Management de projets, conduite du changement et organisation du travail
 Evaluation des performances des collaborateurs
 Mise en œuvre de la stratégie de RSE et de GPEC de son entreprise au niveau de son centre de profits
 Elaboration des plannings d'activité
 Déployer la qualité de vie au travail au sein de son unité
 Mise en œuvre de la stratégie et des modèles économiques de l'économie digitale appliqués à son centre de profit
 Utilisation des outils collaboratifs et digitaux pour le management et le développement de l'activité commerciale de son centre de profits
 Management de la e-réputation, et maîtrise de l'impact des retours clients (Bad-Buzz...)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier les sources et informations nécessaires à la réalisation des activités de l'entreprise, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, afin de conduire une analyse critique.
 Collecter, y compris par le retour terrain des équipes, des informations externes (marché et environnement économique) afin d'affiner son analyse concurrentielle et les besoins clients.
 Mettre en place des outils d'écoute des clients (veille mais aussi enquêtes de satisfactions, enquêtes après-vente..) afin de comprendre l'évolution des besoins et de la satisfaction des clients.
 Analyser ces informations et les faire partager aux équipes pour pouvoir réaliser le diagnostic de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.
 Réaliser un diagnostic swot (risques, opportunités, forces, faiblesses) de son activité et le présenter à sa direction pour orienter les choix proposés. Partager le diagnostic avec ses équipes pour optimiser les actions futures.
 Contribuer ou définir, dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, l'offre de produits / services de son unité en faisant des propositions au service marketing et à sa direction ou son incubateur, afin de mieux répondre aux besoins du marché.
 Proposer des orientations pour la politique marketing du centre de profit pour contribuer au développement de l'entreprise, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.
 Elaborer la stratégie commerciale de son centre de profits, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, en étant force de propositions afin de contribuer au développement de l'entreprise.
 Choisir le / les bons circuits de distribution en fonction du contexte, des orientations stratégiques et du cycle de vie du produit afin de garantir la cohérence de la stratégie commerciale.
 Optimiser le parcours client afin de mettre en œuvre des actions adaptées à chaque étape du cycle de vie du client (suspect-prospect – lead management)
 S'impliquer dans l'animation des réseaux partenaires afin de venir en appui aux équipes et d'augmenter la performance commerciale.
 Développer le portefeuille clients de l'unité en apportant son soutien et son expertise aux équipes et en développant la culture de ses équipes autour de la nécessaire qualification d'un potentiel marché (qualification prospect/suspect/lead) afin d'augmenter la performance commerciale.
 Piloter la mise en œuvre d'un plan de prospection approprié au périmètre de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, en sélectionnant les marchés potentiels et les moyens appropriés aux cibles visées afin de réaliser les objectifs fixés.
 Conduire des entretiens de vente en utilisant les techniques appropriées et en proposant des solutions adaptées permettant de conclure positivement la vente pour les 2 parties, dans une relation gagnant-gagnant.
 Mettre en place des actions de communication et de relations publiques : animation d'événements, manifestations régionales, nationales, journée portes ouvertes, salons, conférences, ...) pour développer la relation client.
 Mettre en place des KPI'S (indicateurs pertinents) en fonction des objectifs et des actions menées afin de suivre l'évolution des résultats et l'atteinte des objectifs.
 Réaliser les tableaux de bord de pilotage grâce à l'utilisation d'excel et de ses fonctions avancées (extraction, tableau croisés dynamiques...) afin de pouvoir alerter sur des écarts éventuels et décider d'actions de régulation.
 Partager et promouvoir les meilleures pratiques de pilotage pour favoriser l'autonomie des collaborateurs.

Adapter sa communication individuelle ou collective à l'ensemble des profils constitutifs de son équipe, prenant en compte la diversité possible des profils dont les personnes en situation de handicap, afin de favoriser les échanges.

Assurer le reporting à la direction générale en portant un regard critique sur la cohérence des résultats compilés afin d'alerter et de proposer si nécessaire des actions correctives.

Être en conformité avec la législation commerciale applicable et appliquée à son secteur afin de sécuriser les décisions de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

Exploiter des documents issus de la comptabilité afin de réaliser un diagnostic financier en intégrant 3 axes, (Chiffre d'affaires, rentabilité et risques) permettant de sécuriser l'activité de l'entreprise.

Produire un rapport de gestion sur les résultats de l'activité de son unité en s'appuyant sur des tableaux de bord afin de mesurer sa performance (benchmark interne).

Construire et suivre les budgets prévisionnels afin d'assurer l'équilibre budgétaire de son activité.

Recenser et évaluer les flux générés par l'activité économique de l'entité afin de garantir la fiabilité des budgets.

Piloter le recrutement ou recruter soi-même ses futurs collaborateurs en collaboration avec la DRH afin de répondre aux besoins de l'activité. Collaborer à l'élaboration des fiches de poste en fonction des besoins de l'entreprise et de la Gestion des Ressources Humaines afin de clarifier les missions de chacun.

Faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs en créant des outils adaptés (dossier d'accueil, tutorat ou parrainage) afin de renforcer un bon climat de travail.

Mettre en place des outils de motivation individuelle et collective pour développer l'adhésion et la cohésion de tous les collaborateurs. Communiquer et animer des réunions pour faciliter le travail en équipe. Favoriser l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, en s'appuyant sur les ressources mises en œuvre dans l'entreprise et notamment le référent handicap, afin de faciliter leur intégration dans l'équipe.

Régler les tensions et les conflits dans son périmètre professionnel ou en sollicitant l'intervention de la DRH afin de maintenir un bon climat de travail en équipe.

Diriger et coordonner plusieurs projets afin de développer l'activité et de motiver les équipes. Former et accompagner les équipes à la gestion de projet pour renforcer la performance des projets.

Evaluer l'impact des changements et proposer les réponses adéquates afin de faciliter l'évolution de l'organisation et des pratiques.

Rechercher si nécessaire des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec l'organisation du projet pour les personnes en situation de handicap, en s'appuyant sur le référent handicap de l'entreprise.

Evaluer ses collaborateurs (entretiens d'évaluation intermédiaires, annuels, formation, accompagnement...) pour développer leur autonomie et les faire monter en compétences. Proposer à sa direction des actions afin de favoriser l'évolution des collaborateurs et leur montée en compétences, (formation, tutorat, évolution de carrières...). Venir en appui de la RH dans la gestion de la mobilité professionnelle afin de maintenir la motivation des collaborateurs.

Mettre en œuvre les engagements RSE de son entreprise, grâce à des actions visibles au niveau du périmètre de son centre de profit, afin d'attirer et de conserver aussi bien les collaborateurs que les clients. Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant son service ou son projet, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement et de leur évolution.

Anticiper les risques liés au turnover par la réalisation de viviers potentiels afin de maintenir l'attractivité de son centre de profits.

Adapter la masse salariale, les plannings, au prévisionnel d'activités afin d'assurer la performance de son centre de profit.

Être au fait des obligations liées aux contrats (statut CDD, procédures d'entretien annuels, licenciement, ...), afin, en appui avec les RH, d'informer sur les droits des salariés

Animer la relation avec les instances représentatives du personnel (CHSCT, DU .) pour maintenir des relations co-constructives.

Prévenir les RPS et mettre en œuvre la Qualité de Vie au Travail pour assurer les meilleures conditions possibles de travail à ses équipes.

Sensibiliser, former ses collaborateurs à la question du handicap pour mettre en place des conditions favorables pour le travail en équipe et impliquer les collaborateurs dans l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap

Comprendre les nouveaux comportements d'achat liés au digital, (viralité de la relation clients, échanges sur le net, comportement du consommateur acteur et communicant), afin de développer de nouvelles stratégies commerciales, de communication et de relation clients.

S'adapter à la virtualité des organisations et à la décentralisation des entreprises, bureaux à distance, etc. afin de mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisation de travail pour ses équipes.

Mener une veille sur les évolutions technologiques afin d'anticiper leur impact économique et organisationnel sur

l'activité de son centre de profits.

S'approprier les outils collaboratifs de travail à distance et de co-construction des projets afin de piloter son activité. Créer ou participer à la réalisation d'outils de communication interactifs et mutualisés (CRM, agenda partagé, réseau social interne, ...) prenant en compte les nouvelles organisations de travail, notamment le travail à distance, afin d'assurer la performance de son activité et de ses projets.

Former les collaborateurs et promouvoir ces outils en interne afin d'optimiser l'utilisation de ses outils pour ses équipes, en exploitant les nouveaux canaux de prospection et de gestion de la relation clients

Proposer des solutions de e-commerce innovantes, en s'appuyant sur des prestataires spécialisés, afin de développer la vente en ligne de ses activités.

Manager sa e-réputation et en connaître les incidences afin de contribuer à l'image voulue de l'entreprise.

Blocs de compétences

RNCP38441BC01 — Participer à l'élaboration de la stratégie marketing et déclinaison sur son centre de profits

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les sources et informations nécessaires à la réalisation des activités de l'entreprise, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, afin de conduire une analyse critique

Collecter, y compris par le retour terrain des équipes, des informations externes (marché et environnement économique) afin d'affiner son analyse concurrentielle et les besoins clients

Mettre en place des outils d'écoute des clients (veille mais aussi enquêtes de satisfactions, enquêtes après-vente..) afin de comprendre l'évolution des besoins et de la satisfaction des clients

Analyser ces informations et les faire partager aux équipes pour pouvoir réaliser le diagnostic de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise

Réaliser un diagnostic swot (risques, opportunités, forces, faiblesses) de son activité et le présenter à sa direction pour orienter les choix proposés. Partager le diagnostic avec ses équipes pour optimiser les actions futures

Contribuer ou définir, dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, l'offre de produits / services de son unité en faisant des propositions au service marketing et à sa direction ou son incubateur, afin de mieux répondre aux besoins du marché

Proposer des orientations pour la politique marketing du centre de profit pour contribuer au développement de l'entreprise, en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38441BC02 — Elaborer et piloter la stratégie et l'activité commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer la stratégie commerciale de son centre de profits, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, en étant force de propositions afin de contribuer au développement de l'entreprise

Choisir le / les bons circuits de distribution en fonction du contexte, des orientations stratégiques et du cycle de vie du produit afin de garantir la cohérence de la stratégie commerciale

Optimiser le parcours client afin de mettre en œuvre des actions adaptées à chaque étape du cycle de vie du client (suspect-prospect – lead management)

S'impliquer dans l'animation des réseaux partenaires afin de venir en appui aux équipes et d'augmenter la performance commerciale

Développer le portefeuille clients de l'unité en apportant son soutien et son expertise aux équipes et en développant la culture de ses équipes autour de la nécessaire qualification d'un potentiel marché (qualification prospect/suspect/lead) afin d'augmenter la performance commerciale

Piloter la mise en œuvre d'un plan de prospection approprié au périmètre de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, en sélectionnant les marchés potentiels et les moyens appropriés aux cibles visées afin de réaliser les objectifs fixés

Conduire des entretiens de vente en utilisant les techniques appropriées et en proposant des solutions adaptées permettant de conclure positivement la vente pour les 2 parties, dans une relation gagnant-gagnant

Mettre en place des actions de communication et de relations publiques : animation d'événements, manifestations régionales, nationales, journée portes ouvertes, salons, conférences, ...) pour développer la relation client

Mettre en place des KPI'S (indicateurs pertinents) en fonction des objectifs et des actions menées afin de suivre l'évolution des résultats et l'atteinte des objectifs

Réaliser les tableaux de bord de pilotage grâce à l'utilisation d'excel et de ses fonctions avancées (extraction, tableau croisés dynamiques...) afin de pouvoir alerter sur des écarts éventuels et décider d'actions de régulation

Partager et promouvoir les meilleures pratiques de pilotage pour favoriser l'autonomie des collaborateurs

Adapter sa communication individuelle ou collective à l'ensemble des profils constitutifs de son équipe, prenant en compte la diversité possible des profils dont les personnes en situation de handicap, afin de favoriser les échanges

Assurer le reporting à la direction générale en portant un regard critique sur la cohérence des résultats compilés afin d'alerter et de proposer si nécessaire des actions correctives

Être en conformité avec la législation commerciale applicable et appliquée à son secteur afin de sécuriser les décisions de son centre de profit, y compris dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38441BC03 — Assurer la performance économique et financière de son centre de profits

LISTE DE COMPÉTENCES

Exploiter des documents issus de la comptabilité afin de réaliser un diagnostic financier en intégrant 3 axes, (Chiffre d'affaires, rentabilité et risques) permettant de sécuriser l'activité de l'entreprise

Produire un rapport de gestion sur les résultats de l'activité de son unité en s'appuyant sur des tableaux de bord afin de mesurer sa performance (benchmark interne)

Construire et suivre les budgets prévisionnels afin d'assurer l'équilibre budgétaire de son activité

Recenser et évaluer les flux générés par l'activité économique de l'entité afin de garantir la fiabilité des budgets

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38441BC04 — Manager des équipes et des projets

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter le recrutement ou recruter soi-même ses futurs collaborateurs en collaboration avec la DRH afin de répondre aux besoins de l'activité. Collaborer à l'élaboration des fiches de poste en fonction des besoins de l'entreprise et de la Gestion des Ressources Humaines afin de clarifier les missions de chacun

Faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs en créant des outils adaptés (dossier d'accueil, tutorat ou parrainage) afin de renforcer un bon climat de travail

Mettre en place des outils de motivation individuelle et collective pour développer l'adhésion et la cohésion de tous les collaborateurs. Communiquer et animer des réunions pour faciliter le travail en équipe

Favoriser l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, en s'appuyant sur les ressources mises en œuvre dans l'entreprise et notamment le référent handicap, afin de faciliter leur intégration dans l'équipe

Régler les tensions et les conflits dans son périmètre professionnel ou en sollicitant l'intervention de la DRH afin de maintenir un bon climat de travail en équipe.

Diriger et coordonner plusieurs projets afin de développer l'activité et de motiver les équipes. Former et accompagner les équipes à la gestion de projet pour renforcer la performance des projets

Évaluer l'impact des changements et proposer les réponses adéquates afin de faciliter l'évolution de l'organisation et des pratiques

Rechercher si nécessaire des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec l'organisation du projet pour les personnes en situation de handicap, en s'appuyant sur le référent handicap de l'entreprise

Évaluer ses collaborateurs (entretiens d'évaluation intermédiaires, annuels, formation, accompagnement...) pour développer leur autonomie et les faire monter en compétences. Proposer à sa direction des actions afin de favoriser l'évolution des collaborateurs et leur montée en compétences, (formation, tutorat, évolution de carrières...). Venir en appui de la RH dans la gestion de la mobilité professionnelle afin de maintenir la motivation des collaborateurs

Mettre en œuvre les engagements RSE de son entreprise, grâce à des actions visibles au niveau du périmètre de son centre de profit, afin d'attirer et de conserver aussi bien les collaborateurs que les clients. Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant son service ou son projet, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement et de leur évolution

Anticiper les risques liés au turnover par la réalisation de viviers potentiels afin de maintenir l'attractivité de son centre

de profits

Adapter la masse salariale, les plannings, au prévisionnel d'activités afin d'assurer la performance de son centre de profit

Être au fait des obligations liées aux contrats (statut CDD, procédures d'entretien annuels, licenciement, ...), afin, en appui avec les RH, d'informer sur les droits des salariés

Animer la relation avec les instances représentatives du personnel (CHSCT, DU ...) pour maintenir des relations co-constructives

Prévenir les RPS et mettre en œuvre la Qualité de Vie au Travail pour assurer les meilleures conditions possibles de travail à ses équipes

Sensibiliser, former ses collaborateurs à la question du handicap pour mettre en place des conditions favorables pour le travail en équipe et impliquer les collaborateurs dans l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

RNCP38441BC05 — Développer son activité à l'heure de l'économie digitale

LISTE DE COMPÉTENCES

Comprendre les nouveaux comportements d'achat liés au digital, (viralité de la relation clients, échanges sur le net, comportement du consommateur acteur et communicant), afin de développer de nouvelles stratégies commerciales, de communication et de relation clients

S'adapter à la virtualité des organisations et à la décentralisation des entreprises, bureaux à distance, etc. afin de mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisation de travail pour ses équipes

Mener une veille sur les évolutions technologiques afin d'anticiper leur impact économique et organisationnel sur l'activité de son centre de profits

S'approprier les outils collaboratifs de travail à distance et de co-construction des projets afin de piloter son activité. Créer ou participer à la réalisation d'outils de communication interactifs et mutualisés (CRM, agenda partagé, réseau social interne, ...) prenant en compte les nouvelles organisations de travail, notamment le travail à distance, afin d'assurer la performance de son activité et de ses projets

Former les collaborateurs et promouvoir ces outils en interne afin d'optimiser l'utilisation de ses outils pour ses équipes, en exploitant les nouveaux canaux de prospection et de gestion de la relation clients

Proposer des solutions de e-commerce innovantes, en s'appuyant sur des prestataires spécialisés, afin de développer la vente en ligne de ses activités

Manager sa e-réputation et en connaître les incidences afin de contribuer à l'image voulue de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'activité du Manager de centre de profit peut exercer dans tous secteurs d'activités et tailles d'entreprises.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager ou responsable de centre de profit

Chef d'agence, directeur d'agence

Dirigeant/responsable de filiale ou de site ou d'établissement ou d'unité

Responsable commercial, responsable des ventes

Chef de secteur, Responsable de réseau

Chef de projet ou de mission, en charge du développement d'activités

Business unit manager

Manager des opérations

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Non concerné

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)	3 049 €
Familles professionnelles (FAP)	R2X80 — Attachés commerciaux · tension 4/5 (Élevée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	28 501
Jugés difficiles à recruter	37 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés R2X80 — Attachés commerciaux R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'une certification de niveau 5 avec une expérience professionnelle significative
Des candidatures de niveau de formation inférieur, présentant une expérience professionnelle significative dans la discipline, peuvent être admises après analyse d'une Validation des Acquis Personnels & Professionnels (VAPP)

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

Le jury est composé de 4 membres dont 2 professionnels externes, représentant la profession à part égale employeurs et salariés

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	7 653 €
Selon la branche	7 500 € – 7 702 €
Prise en charge	Branches concernées
7 653 €	Valeur par défaut · 207 branches
7 702 €	CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, CPNEFP des jardineries et graineteries
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	21/12/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	21/12/2026
Date de dernière délivrance possible	21/12/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	9	0	100 %	—
2022	35	0	100 %	88 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP31029

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP31029

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.tbs-education.fr/formation/manager-centre-profit/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38441/>

Où se former

Formations référencées	8
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	1 298 € – 9 400 €
Durée	35 – 217 h

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

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	11
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	09/2025 – 03/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	36 155 €
Coût moyen par dossier	2 781 €
Durée moyenne	90 h
Période	09/2025 – 08/2026
France compétences	68 %
Reste à charge titulaire	18 %
Entreprise	14 %

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