

Responsable d'unité bancaire

RNCP38594 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	313
Formacode(s)	41070, 41080, 41095, 41075
Code(s) ROME	C1204, C1203, C1202, C1207, C1205
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	09/02/2024
Date d'échéance	09/02/2029

Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE DE LA BANQUE · SIRET : 88087198300016

ECOLE SUPERIEURE DE LA BANQUE · SIRET : 88087198300230

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le responsable d'unité bancaire joue un rôle essentiel dans la gestion de son unité, en alignant son travail sur la stratégie globale de l'organisation. Son action se caractérise par une démarche proactive en réponse aux changements internes ou externes qui peuvent influencer l'activité.

Il se positionne en tant que chef d'orchestre, pilotant les équipes, que ce soit au sein d'une unité bancaire avec une approche de gestion hiérarchique, ou dans le contexte de projets et d'activités bancaires nécessitant une gestion transversale ou fonctionnelle. Son rôle va au-delà de la simple supervision, il implique des actions concrètes pour accompagner la transformation.

ACTIVITÉS VISÉES

Réalisation d'une veille sur les évolutions de l'environnement bancaire

Pilotage de la déclinaison de la stratégie et de la politique de la banque au sein de son unité.

Pilotage des risques bancaires liés à l'activité de l'unité bancaire.

Accompagnement d'un nouveau collaborateur dans sa prise de fonction

Organisation des compétences des collaborateurs au service de la performance collective

Réalisation de l'évaluation des compétences d'un collaborateur

Pilotage des activités de l'unité bancaire

Gestion de la qualité de service

Pilotage de la qualité de vie au travail au sein de son unité

Accompagnement managérial du collectif au service de la stratégie

Conduite de l'équipe au service de la performance collective de l'organisation

Motivation d'une équipe au service des missions de l'unité

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser l'information au regard de son activité bancaire en mettant en place une veille informationnelle, en exploitation les sources d'information fiables, afin de situer l'impact du contexte économique, réglementaire, financier et des événements de l'actualité dans son environnement de travail

Evaluer l'impact des transformations organisationnelles, sociétales et les nouvelles modalités de travail sur l'activité de son unité bancaire, en analysant et en intégrant des éléments de veille collectés sur ces transformations, en vue d'appliquer les orientations stratégiques

Partager l'analyse de la veille informationnelle et organisationnelle en communiquant avec son équipe et en s'appuyant si besoin sur des experts pour donner du sens à l'activité de l'unité

Relayer la stratégie et la politique de la banque, en informant l'équipe des évolutions de l'organisation, en expliquant les choix et les décisions, en incluant la politique RSE de l'entreprise, pour atteindre la performance attendue par la banque

Conduire le changement d'organisation au sein de son unité, en portant les enjeux de mutation en interne, en facilitant les voies du changement et les transformations professionnelles et en expérimentant en mode incubateur pour adapter constamment le fonctionnement de l'unité dans l'organisation bancaire

Rendre compte auprès de sa hiérarchie et des comités de pilotage des projets, en suivant la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise à l'aide d'indicateurs, pour informer l'organisation sur l'avancée du plan de marche, et la réalisation des missions

Informar les collaborateurs des règles, normes et procédures bancaires à appliquer, en expliquant l'intérêt de les respecter pour le client et pour la banque, afin de faire fonctionner son unité dans la conformité attendue

Contrôler l'application des règles, normes, procédures bancaires, dont celles de la déontologie et des codes de bonne conduite, au sein de l'unité, en s'appuyant sur les indicateurs mis à disposition, et en mettant les mesures correctives en place, afin de gérer les différents risques inhérents à l'activité de son unité

Superviser les décisions de financement des projets clients en faisant respecter les délégations de pouvoirs, en prenant les décisions, en étant conforme aux procédures internes pour gérer les équilibres financiers et les risques de l'unité

Préparer l'accueil des nouveaux collaborateurs en organisant leurs parcours d'intégration ainsi que le suivi de ceux-ci, et en associant l'équipe, pour faciliter sa prise de fonction au service de la performance de l'entreprise

Accueillir le nouveau collaborateur dans l'unité, en l'introduisant auprès de l'équipe, en lui présentant son environnement professionnel et ses missions, en tenant compte d'éventuelles situations de handicap en déployant le parcours d'intégration et son suivi, pour atteindre les résultats attendus lors de la prise de poste

Suivre les étapes de l'intégration d'un collaborateur, en prévoyant des bilans périodiques, en vérifiant la compréhension du nouveau collaborateur sur ses missions et son environnement de travail, pour évaluer l'adéquation du profil du collaborateur aux attendus du poste

Organiser le fonctionnement de son équipe, en décodant ses différents modes de fonctionnement et ceux de ses collaborateurs, en réalisant un état des lieux des compétences de son unité, en situant les rôles et les missions de l'équipe au sein de l'organisation et en tenant compte d'éventuelles situations de handicap pour mettre en adéquation les compétences de l'équipe avec les résultats attendus par l'organisation

Développer les compétences des collaborateurs en fonction des axes de progression, en favorisant des formats d'accompagnements multiples et des formations, en déléguant des activités, en s'assurant de la cohérence avec le plan de formation et les besoins GPEC pour rendre le collaborateur autonome dans la réalisation de ses missions

Développer la communication managériale informelle et formelle en créant des points de rencontre individuels et collectifs pour accompagner chaque collaborateur dans l'exercice de ses missions

Suivre au quotidien l'application des compétences en situation de travail, en vérifiant la mise en œuvre des compétences dans la réalisation de ses missions, en conduisant des entretiens formels ou informels, pour s'assurer de l'efficacité opérationnelle du collaborateur dans l'exercice de ses missions et favoriser son employabilité

Mener les entretiens d'évaluation et d'orientation professionnels réglementaires, en respectant les normes et processus en vigueur, en révisant la cartographie des compétences du collaborateur, en adoptant une posture d'évaluateur neutre et objective pour développer la GPEC au service de la stratégie de l'entreprise

Mettre en œuvre les processus métiers de son unité en informant l'équipe sur leur existence et en formant l'équipe si nécessaire, en les créant si besoin afin de garantir la réalisation des activités de l'unité

Appliquer une méthode de pilotage de la performance en mettant en place des outils dont les indicateurs-clés de réalisation et de productivité de son unité pour garantir l'atteinte des résultats

Mettre en place une démarche d'amélioration continue au sein de son unité bancaire en analysant les risques éventuels de non-qualité du service client, en améliorant les processus de l'organisation de son unité dans le cadre de son périmètre et de sa responsabilité pour améliorer le développement de la qualité

Relayer les politiques de gestion de la relation client et de la qualité de service dans le contexte de l'activité de son unité bancaire, en informant l'équipe des évolutions de l'organisation, en expliquant les choix et les décisions, en traitant les demandes clients, selon les normes, procédures définies par l'organisation et selon les textes réglementaires, pour développer la culture de service et la satisfaction client

Développer la qualité de la relation client en mettant en place une organisation centrée sur les besoins du client et la recherche de sa satisfaction, et en suivant les indicateurs de qualité en continu pour garantir un parcours client de

qualité

Représenter la banque au quotidien quel que soit le canal et les instances en traitant les réclamations clients dans son périmètre de responsabilité et en développant un réseau externe pour garantir la réputation de la banque

Décliner la politique de la banque en matière de qualité de vie au travail dans l'organisation de l'unité, en étant le relais de la politique RH en matière de conditions de travail y compris toute situation de handicap, en tenant compte de l'équilibre des différents temps de vie, de la collaboration intergénérationnelle, de la diversité, pour garantir un environnement de travail conforme aux exigences réglementaires

Prévenir les risques psychosociaux au sein de son unité, en détectant les signaux faibles dans l'unité par l'observation, l'écoute et les discussions avec l'équipe, en alertant la hiérarchie sur les risques identifiés dans l'équipe, en prenant appui sur des ressources internes et externes spécialisées dans le traitement de ces risques pour rechercher l'équilibre entre la qualité de l'environnement de travail et les objectifs de performance de la banque

Garantir la qualité de vie au travail au sein de son unité en appliquant avec ses collaborateurs la réciprocité des attentions, en créant de la proximité au sein de l'équipe et en renforçant les liens entre les unités pour mobiliser le collectif au service de la qualité

Organiser les activités de son unité bancaire, en définissant les critères de performance dans la réalisation des objectifs, en analysant les missions et en construisant le plan de charge de l'équipe, pour déterminer les moyens à mettre en œuvre au service des résultats attendus

Gérer les activités de l'équipe, en les planifiant, en gérant les priorités et les urgences au quotidien, en coordonnant et suivant la réalisation des objectifs individuels et collectifs, pour garantir la prise en charge des activités et l'efficacité opérationnelle

Réaliser des actions de communication managériale informelle et formelle, en créant des points de rencontre pour accompagner ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions

Animer l'équipe en partageant l'information et les décisions de l'entreprise, en favorisant le partage de bonnes pratiques, en ajustant si besoin les plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés

Superviser les activités de l'équipe, en négociant les objectifs de l'équipe avec la direction, en prenant des décisions opérationnelles en lien avec la stratégie de l'entreprise, pour garantir la productivité et la qualité de la production de l'équipe

Gérer les interactions relationnelles avec et au sein de l'équipe en régulant les tensions et conflits, en développant l'excellence relationnelle, en faisant preuve de leadership pour instaurer un climat propice à la performance collective

Gérer les équipes en tenant compte de la diversité et des situations de handicap dans l'objectif de créer un environnement de travail inclusif et une cohésion d'équipe

Manager par la confiance en donnant du feedback, en reconnaissant les compétences de chacun, en créant des moments de convivialité pour développer l'implication et le professionnalisme des collaborateurs

Fédérer l'équipe en partageant une vision commune et utilisant le mode de fonctionnement de travail coopératif et collaboratif, pour favoriser la réussite des missions de l'équipe

Manager la diversité en tenant compte des leviers de motivations propres à chacun, en additionnant les compétences individuelles pour développer la performance collective

Blocs de compétences

RNCP38594BC01 — Piloter l'activité bancaire en maîtrisant les risques de son entreprise dans un environnement en mutation

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser l'information au regard de son activité bancaire en mettant en place une veille informationnelle, en exploitant les sources d'information fiables, afin de situer l'impact du contexte économique, réglementaire, financier et des événements de l'actualité dans son environnement de travail

Evaluer l'impact des transformations organisationnelles, sociétales et les nouvelles modalités de travail sur l'activité de son unité bancaire, en analysant et en intégrant des éléments de veille collectés sur ces transformations, en vue d'appliquer les orientations stratégiques

Partager l'analyse de la veille informationnelle et organisationnelle en communiquant avec son équipe et en s'appuyant si besoin sur des experts pour donner du sens à l'activité de l'unité

Relayer la stratégie et la politique de la banque, en informant l'équipe des évolutions de l'organisation, en expliquant les choix et les décisions, en incluant la politique RSE de l'entreprise, pour atteindre la performance attendue par la banque

Conduire le changement d'organisation au sein de son unité, en portant les enjeux de mutation en interne, en facilitant les voies du changement et les transformations professionnelles et en expérimentant en mode incubateur pour adapter constamment le fonctionnement de l'unité dans l'organisation bancaire

Rendre compte auprès de sa hiérarchie et des comités de pilotage des projets, en suivant la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise à l'aide d'indicateurs, pour informer l'organisation sur l'avancée du plan de marche, et la réalisation des missions

Informar les collaborateurs des règles, normes et procédures bancaires à appliquer, en expliquant l'intérêt de les respecter pour le client et pour la banque, afin de faire fonctionner son unité dans la conformité attendue

Contrôler l'application des règles, normes, procédures bancaires, dont celles de la déontologie et des codes de bonne conduite, au sein de l'unité, en s'appuyant sur les indicateurs mis à disposition, et en mettant les mesures correctives en place, afin de gérer les différents risques inhérents à l'activité de son unité

Superviser les décisions de financement des projets clients en faisant respecter les délégations de pouvoirs, en prenant les décisions, en étant conforme aux procédures internes pour gérer les équilibres financiers et les risques de l'unité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - mise en situation

- production de livrables professionnels - soutenance orale devant jury

RNCP38594BC02 — Accompagner la montée en compétences pour conduire la transformation

LISTE DE COMPÉTENCES

Préparer l'accueil des nouveaux collaborateurs en organisant leurs parcours d'intégration ainsi que le suivi de ceux-ci, et en associant l'équipe, pour faciliter sa prise de fonction au service de la performance de l'entreprise

Accueillir le nouveau collaborateur dans l'unité, en l'introduisant auprès de l'équipe, en lui présentant son environnement professionnel et ses missions, en tenant compte d'éventuelles situations de handicap en déployant le parcours d'intégration et son suivi, pour atteindre les résultats attendus lors de la prise de poste

Suivre les étapes de l'intégration d'un collaborateur, en prévoyant des bilans périodiques, en vérifiant la compréhension du nouveau collaborateur sur ses missions et son environnement de travail, pour évaluer l'adéquation du profil du collaborateur aux attendus du poste

Organiser le fonctionnement de son équipe, en décodant ses différents modes de fonctionnement et ceux de ses collaborateurs, en réalisant un état des lieux des compétences de son unité, en situant les rôles et les missions de l'équipe au sein de l'organisation et en tenant compte d'éventuelles situations de handicap pour mettre en adéquation les compétences de l'équipe avec les résultats attendus par l'organisation

Développer les compétences des collaborateurs en fonction des axes de progression, en favorisant des formats d'accompagnements multiples et des formations, en déléguant des activités, en s'assurant de la cohérence avec le plan de formation et les besoins GPEC pour rendre le collaborateur autonome dans la réalisation de ses missions

Développer la communication managériale informelle et formelle en créant des points de rencontre individuels et collectifs pour accompagner chaque collaborateur dans l'exercice de ses missions

Suivre au quotidien l'application des compétences en situation de travail, en vérifiant la mise en œuvre des compétences dans la réalisation de ses missions, en conduisant des entretiens formels ou informels, pour s'assurer de l'efficacité opérationnelle du collaborateur dans l'exercice de ses missions et favoriser son employabilité

Mener les entretiens d'évaluation et d'orientation professionnels règlementaires, en respectant les normes et processus en vigueur, en révisant la cartographie des compétences du collaborateur, en adoptant une posture d'évaluateur neutre et objective pour développer la GPEC au service de la stratégie de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - mise en situation

- production de livrables professionnels - soutenance orale devant jury

RNCP38594BC03 — Manager la performance au service de la satisfaction client

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre les processus métiers de son unité en informant l'équipe sur leur existence et en formant l'équipe si nécessaire, en les créant si besoin afin de garantir la réalisation des activités de l'unité

Appliquer une méthode de pilotage de la performance en mettant en place des outils dont les indicateurs-clés de réalisation et de productivité de son unité pour garantir l'atteinte des résultats

Mettre en place une démarche d'amélioration continue au sein de son unité bancaire en analysant les risques

éventuels de non-qualité du service client, en améliorant les processus de l'organisation de son unité dans le cadre de son périmètre et de sa responsabilité pour améliorer le développement de la qualité

Relayer les politiques de gestion de la relation client et de la qualité de service dans le contexte de l'activité de son unité bancaire, en informant l'équipe des évolutions de l'organisation, en expliquant les choix et les décisions, en traitant les demandes clients, selon les normes, procédures définies par l'organisation et selon les textes réglementaires, pour développer la culture de service et la satisfaction client

Développer la qualité de la relation client en mettant en place une organisation centrée sur les besoins du client et la recherche de sa satisfaction, et en suivant les indicateurs de qualité en continu pour garantir un parcours client de qualité

Représenter la banque au quotidien quel que soit le canal et les instances en traitant les réclamations clients dans son périmètre de responsabilité et en développant un réseau externe pour garantir la réputation de la banque

Décliner la politique de la banque en matière de qualité de vie au travail dans l'organisation de l'unité, en étant le relais de la politique RH en matière de conditions de travail y compris toute situation de handicap, en tenant compte de l'équilibre des différents temps de vie, de la collaboration intergénérationnelle, de la diversité, pour garantir un environnement de travail conforme aux exigences réglementaires

Prévenir les risques psychosociaux au sein de son unité, en détectant les signaux faibles dans l'unité par l'observation, l'écoute et les discussions avec l'équipe, en alertant la hiérarchie sur les risques identifiés dans l'équipe, en prenant appui sur des ressources internes et externes spécialisées dans le traitement de ces risques pour rechercher l'équilibre entre la qualité de l'environnement de travail et les objectifs de performance de la banque

Garantir la qualité de vie au travail au sein de son unité en appliquant avec ses collaborateurs la réciprocité des attentions, en créant de la proximité au sein de l'équipe et en renforçant les liens entre les unités pour mobiliser le collectif au service de la qualité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - mise en situation

- production de livrables professionnels - soutenance orale devant jury

RNCP38594BC04 — Animer une équipe dans sa diversité au service de la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser les activités de son unité bancaire, en définissant les critères de performance dans la réalisation des objectifs, en analysant les missions et en construisant le plan de charge de l'équipe, pour déterminer les moyens à mettre en œuvre au service des résultats attendus.

Gérer les activités de l'équipe, en les planifiant, en gérant les priorités et les urgences au quotidien, en coordonnant et suivant la réalisation des objectifs individuels et collectifs, pour garantir la prise en charge des activités et l'efficacité opérationnelle.

Réaliser des actions de communication managériale informelle et formelle, en créant des points de rencontre pour accompagner ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions.

Animer l'équipe en partageant l'information et les décisions de l'entreprise, en favorisant le partage de bonnes pratiques, en ajustant si besoin les plans d'actions pour atteindre les objectifs fixés

Superviser les activités de l'équipe, en négociant les objectifs de l'équipe avec la direction, en prenant des décisions opérationnelles en lien avec la stratégie de l'entreprise, pour garantir la productivité et la qualité de la production de l'équipe

Gérer les interactions relationnelles avec et au sein de l'équipe en régulant les tensions et conflits, en développant l'excellence relationnelle, en faisant preuve de leadership pour instaurer un climat propice à la performance collective

Gérer les équipes en tenant compte de la diversité et des situations de handicap dans l'objectif de créer un environnement de travail inclusif et une cohésion d'équipe

Manager par la confiance en donnant du feedback, en reconnaissant les compétences de chacun, en créant des moments de convivialité pour développer l'implication et le professionnalisme des collaborateurs

Fédérer l'équipe en partageant une vision commune et utilisant le mode de fonctionnement de travail coopératif et collaboratif, pour favoriser la réussite des missions de l'équipe

Manager la diversité en tenant compte des leviers de motivations propres à chacun, en additionnant les compétences individuelles pour développer la performance collective

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique - mise en situation

- production de livrables professionnels - soutenance orale devant jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Unité ou activité commerciale : agence, point de vente, succursale, unité de banque à distance, centre d'appels etc., ce type d'unité a pour objectif de répondre aux besoins des clients

Unité ou activité du siège, fonction support, apporteuse de valeur ajoutée auprès des autres unités (commerciales ou non), auprès des clients lors de la réalisation d'opérations de nature bancaire ou non : unités de back, middle office, unité marketing, unité RH, unité crédit, etc.

Unité ou une activité spécialisée : assurances, crédit-bail, affacturage, épargne, gestion d'actifs, trade finance.

Ces activités peuvent s'exercer sur tout type de clientèle (particuliers, professionnels, entreprises, institutionnels).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable / Animateur d'unité commerciale (responsable / Directeur d'agence ...)

Responsable animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires (Responsable middle et back-office ...)

Responsable informatique / Organisation Qualité (Responsable organisation; Responsable qualité/méthode)

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

De nombreuses habilitations ou obligations de formation ont été rendues obligatoires par les régulateurs de l'activité bancaire :

S'il est amené à conseiller ou informer la clientèle en vue de transactions sur instruments financiers il doit être détenteur d'un examen certifié de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) ou avoir réussi l'évaluation interne de connaissances minimales exigées par l'Autorité des marchés financiers. Il est exonéré de cette obligation s'il était en poste avant

le 1er juillet 2010.

Directive Crédit Immobilier (DCI) : obligation de formation des professionnels amenés à exercer des activités d'élaboration, de proposition, d'octroi ou de conseil en matière de contrat de crédit immobilier.

Directive MIF2 (Marchés d'instruments financiers), pour l'encadrement des pratiques et la transparence des produits issus des marchés financiers,

Lutte contre le Blanchiment de capitaux et la fraude fiscale (obligation de formation).

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 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Lien formation-emploi, Inadéquation géographique
Salaire médian (mensuel)	2 615 €
Diplôme le plus fréquent	Diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, Deug ou équivalent) en échanges et gestion (28 % des actifs en emploi)
Familles professionnelles (FAP)	QAX02 — Experts de la banque · tension 1/5 (Très faible) QCX01 — Employés et techniciens commerciaux de la banque · tension 5/5 (Très élevée) QCX02 — Cadres et indépendants commerciaux de la banque · tension 3/5 (Modérée) QEX01 — Managers en banque assurance · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	10 262
Jugés difficiles à recruter	14 %
Emplois saisonniers	1 %

Familles professionnelles (FAP)

QAX02 — Experts de la banque
QCX01 — Employés et techniciens commerciaux de la banque
QCX02 — Cadres et indépendants commerciaux de la banque
QEX01 — Managers en banque assurance

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les détenteurs d'une certification professionnelle ou titre universitaire RNCP niveau 5 au minimum ou détenteurs d'un titre établi par une école adhérent à la conférence des Grandes Ecoles
ou les personnes pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans sur le domaine « banque, assurance, finance »

A défaut de ces prérequis, l'organisme pourra valider une inscription via une procédure de validation des acquis professionnels (VAP)

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

Le jury est composé de 9 membres dont 6 professionnels externes, exerçant les métiers visés

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé de 3 membres dont 2 professionnels externes, exerçant les métiers visés

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	8 566 €
Prise en charge	Branches concernées
8 566 €	Valeur par défaut · 213 branches

Base légale

Date de décision	09/02/2024
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	09/02/2029
Date de dernière délivrance possible	09/02/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	476	9	99 %	—
2021	558	1	99 %	65 %
2020	515	7	100 %	65 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34017

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34017

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.esbanque.fr/formations/formation-diplomante/itb-management-bancaire>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38594/>

Où se former

Formations référencées	630
Organismes	1
Régions couvertes	15
Prix indicatif	1 970 € – 15 975 €

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	707
Parcours menés à terme	200
Taux d'achèvement	28 %
Période	09/2024 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	838
Montant total engagé	4 001 855 €
Coût moyen par dossier	4 775 €
Durée moyenne	166 h
Période	06/2024 – 08/2026
Entreprise	53 %
France compétences	44 %
Reste à charge titulaire	2 %
Régions	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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