

# Responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration

RNCP38785 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                                   |
|-------------------------|-----------------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 6                          |
| Code(s) NSF             | 334, 334p                         |
| Formacode(s)            | 42766, 42729, 42776               |
| Code(s) ROME            | G1402, G1403, G1802, G1404, G1401 |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande        |
| Date d'enregistrement   | 27/03/2024                        |
| Date d'échéance         | 27/03/2027                        |

## Certificateur(s)

CHAMBRE DE COMMERCE INDUSTRIE DORDOGNE · SIRET : 18240014300117

## Partenaires habilités

6 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 6 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                                | SIRET          | Habilitation                     |
|------------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE | 41387086600063 | Former et organiser l'évaluation |
| AURA INTERNATIONAL SCHOOL OF MANAGEMENT  | 90443588000029 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SUP. INTERNATIONALE DE SAVIGNAC    | 18240014300067 | Former et organiser l'évaluation |
| EPCI AMPARA MEDITERRANEE                 | 99902196700131 | Former et organiser l'évaluation |
| OGEC LA JOLIVERIE                        | 41780707000012 | Former et organiser l'évaluation |
| TALIS FORMATION                          | 35112793100050 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification "Responsable de Service en Hôtellerie, Tourisme et Restauration" est conçue pour reconnaître l'expertise des professionnels dédiés à la gestion efficace dans les secteurs de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration, qui sont non seulement dynamiques mais aussi en perpétuelle mutation. Cette distinction atteste d'un savoir-faire spécialisé dans trois domaines clés : la gestion opérationnelle, le management d'équipe, et la stratégie commerciale, tout en étant finement adaptée aux particularités de ces industries. Elle accorde une importance primordiale au développement de stratégies marketing sur mesure, à l'excellence dans la gestion de la relation client, et à l'amélioration des performances financières.

### ACTIVITÉS VISÉES

Elaboration du budget annuel du service  
Suivi de la performance financière du service  
Optimisation du chiffre d'affaires du service  
Réalisation d'un diagnostic du marché de son secteur

Elaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions marketing du service  
Contrôle du plan d'actions marketing du service  
Garant de la satisfaction client  
Développe la relation client  
Recrutement et intégration du ou des collaborateur(s)  
Management opérationnel d'une équipe  
Diagnostic de la faisabilité et de la viabilité de projet  
Planification de projet  
Pilotage de projet

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Élaborer les prévisions budgétaires en réalisant l'état des résultats prévisionnels et l'état des flux de trésorerie en fonction de l'exercice précédent, afin de fixer les objectifs de performance pour le prochain exercice.

Déterminer les décisions à prendre en se basant sur les indicateurs de mesure du risque afin de déterminer la relation entre les coûts, le volume et les bénéfices.

Élaborer le tableau de bord de suivi en contrôlant les cycles des ventes, des approvisionnements et des coûts sociaux de son service afin de s'assurer de la performance financière en adéquation avec les objectifs de performance visés.

Calculer et analyser les indicateurs de performance opérationnelle du service en comparant les performances réalisées et les prévisions budgétaires afin de recommander à la direction la mise en œuvre d'actions correctrices.

Calculer et analyser les indicateurs clefs du service en utilisant des outils analytiques et des méthodes statistiques afin de maximiser toutes les sources de chiffre d'affaires.

Initier une stratégie d'optimisation de revenu en construisant un calendrier prévisionnel de la demande afin de garantir l'alignement avec la stratégie globale de l'entreprise et anticiper les variations de la demande, en suivant les directives de la direction.

Élaborer un rapport de résultats à destination de la direction, en analysant les données récoltées avec les outils numériques adéquats, afin de proposer la mise en œuvre d'actions correctrices et d'assurer l'amélioration continue du service.

Utiliser les outils marketing adaptés à l'environnement et à la stratégie marketing de l'entreprise afin de formaliser une veille concurrentielle via le benchmarking et le SWOT détaillé.

Analyser et identifier les tendances du secteur HTR qui ont un impact sur les demandes et les besoins des clients, en mettant l'accent sur les considérations sociales et environnementales qui influencent leurs décisions.

Concevoir les actions marketing de son service en déterminant les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre, en prenant en compte l'impact du calendrier pour adapter la tarification selon les périodes et les événements, en sélectionnant les canaux de distribution adaptés.

Mettre en œuvre le plan d'action marketing de son service au sein de l'équipe après argumentation et validation de sa direction.

Concevoir et piloter le système de suivi, en utilisant les outils numériques adaptés et en identifiant les KPI's adaptés au plan d'actions marketing.

Analyser les résultats des actions du plan marketing du service afin de déterminer si des actions correctives doivent être mises en place pour atteindre ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Gérer la e-réputation de son service, en mesurant et en analysant systématiquement les avis de satisfaction de la clientèle et en y répondant, afin de veiller au respect des standards et de maintenir une image positive.

Mettre en œuvre des actions correctrices, en adaptant l'offre de services à la suite des avis clientèle récoltés et en formalisant des comptes rendus des actions menées, afin d'assurer une adaptation constante de l'offre aux besoins et demandes des clients et d'assurer une amélioration continue.

Développer la visibilité de la marque de l'entreprise et des services proposés sur les réseaux sociaux en publiant des publications attrayantes avec une proposition de valeur différenciante et une approche éco-responsable.

Déployer des actions de fidélisation de la clientèle qui promeuvent l'image de marque de l'entreprise et aident à augmenter le chiffre d'affaires.

Recruter un ou plusieurs collaborateurs en développant la stratégie de recrutement des candidatures, conformément à la politique RH et au cadre réglementaire, en identifiant préalablement les besoins et profils adaptés aux enjeux de l'activité de l'entreprise.

Construire et mettre en œuvre le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en développant sa marque employeur et en garantissant leur maintien en poste, en tenant compte des situations de handicap et des principes

interculturels.

Organiser le fonctionnement de l'équipe en coordonnant le fonctionnement du service en validant et en planifiant les missions et les activités des collaborateurs, que ce soit en individuel ou en équipe.

Adapter son mode management en fonction des profils des collaborateurs en intégrant les aspects humains dans le but de créer un environnement bienveillant et inclusif.

Améliorer la performance de l'équipe en veillant à l'application des standards du service par l'ensemble des collaborateurs, en détectant et en valorisant les compétences et les potentiels des collaborateurs afin de suivre leur progression individuelle ainsi que le développement de la performance du service et donc de l'entreprise.

Animer l'équipe en organisant des réunions, des briefings et des débriefings pour améliorer collectivement le service, en transmettant des informations, en renforçant les bonnes pratiques et en résolvant les problématiques opérationnelles.

Gérer les conflits en utilisant les bons outils et méthodes dans le fond et la forme du problème en donnant un sens à son processus décisionnel, en cherchant / en trouvant une solution constructive.

Mener le processus de résiliation du contrat, en distinguant les spécificités des ruptures en fonction du type de contrat du collaborateur, en appliquant les règles adéquates conformément au cadre réglementaire.

Collecter et analyser les informations techniques et économiques en se basant à la fois sur une perspective externe et interne à l'entreprise en relation avec le contexte du projet.

Évaluer les besoins en ressources, la durée, en prenant en compte les risques potentiels, les coûts et la rentabilité du projet, en utilisant des scénarios : optimiste, neutre et pessimiste, afin de présenter et obtenir la validation de la direction.

Planifier toutes les étapes du projet en utilisant des outils de gestion de projet pour définir la durée et les délais, de déterminer les coûts techniques et humains et de définir les indicateurs de performance pour assurer le suivi approprié du projet.

Communiquer et présenter le lancement du projet aux parties prenantes pour s'assurer de l'adhésion, de la réussite du projet et valoriser l'image de l'entreprise.

Piloter le bon déroulement du projet en élaborant les tableaux de suivi et de synthèse du projet, en animant les réunions d'étapes du COPIL, en gérant les situations imprévues pour atteindre les objectifs de la réalisation du projet.

Formaliser l'évaluation du projet qui permettra de déterminer si les objectifs ont été atteints, de conserver les bonnes pratiques, d'anticiper les améliorations et finalement de donner de la crédibilité au projet.

## Blocs de compétences

### RNCP38785BC01 — Conduite de la performance d'une (des) unité(s) de profit

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer les prévisions budgétaires en réalisant l'état des résultats prévisionnels et l'état des flux de trésorerie en fonction de l'exercice précédent, afin de fixer les objectifs de performance pour le prochain exercice.

Déterminer les décisions à prendre en se basant sur les indicateurs de mesure du risque afin de déterminer la relation entre les coûts, le volume et les bénéfices.

Élaborer le tableau de bord de suivi en contrôlant les cycles des ventes, des approvisionnements et des coûts sociaux de son service afin de s'assurer de la performance financière en adéquation avec les objectifs de performance visés.

Calculer et analyser les indicateurs de performance opérationnelle du service en comparant les performances réalisées et les prévisions budgétaires afin de recommander à la direction la mise en œuvre d'actions correctrices.

Calculer et analyser les indicateurs clefs du service en utilisant des outils analytiques et des méthodes statistiques afin de maximiser toutes les sources de chiffre d'affaires.

Initier une stratégie d'optimisation de revenu en construisant un calendrier prévisionnel de la demande afin de garantir l'alignement avec la stratégie globale de l'entreprise et anticiper les variations de la demande, en suivant les directives de la direction.

Élaborer un rapport de résultats à destination de la direction, en analysant les données récoltées avec les outils numériques adéquats, afin de proposer la mise en œuvre d'actions correctrices et d'assurer l'amélioration continue du service.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

## **RNCP38785BC02 — Etablissement et mise en œuvre des actions marketing du service**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Utiliser les outils marketing adaptés à l'environnement et à la stratégie marketing de l'entreprise afin de formaliser une veille concurrentielle via le benchmarking et le SWOT détaillé.

Analyser et identifier les tendances du secteur HTR qui ont un impact sur les demandes et les besoins des clients, en mettant l'accent sur les considérations sociales et environnementales qui influencent leurs décisions.

Concevoir les actions marketing de son service en déterminant les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre, en prenant en compte l'impact du calendrier pour adapter la tarification selon les périodes et les événements, en sélectionnant les canaux de distribution adaptés.

Mettre en œuvre le plan d'action marketing de son service au sein de l'équipe après argumentation et validation de sa direction.

Concevoir et piloter le système de suivi, en utilisant les outils numériques adaptés et en identifiant les KPI's adaptés au plan d'actions marketing.

Analyser les résultats des actions du plan marketing du service afin de déterminer si des actions correctives doivent être mises en place pour atteindre ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Mise en situation professionnelle

## **RNCP38785BC03 — Garantie et développement de la relation client**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Gérer la e-réputation de son service, en mesurant et en analysant systématiquement les avis de satisfaction de la clientèle et en y répondant, afin de veiller au respect des standards et de maintenir une image positive.

Mettre en œuvre des actions correctrices, en adaptant l'offre de service, à la suite des avis clientèle récoltés et en formalisant des comptes rendus des actions menées, afin d'assurer une adaptation constante de l'offre aux besoins et demandes des clients et d'assurer une amélioration continue.

Développer la visibilité de la marque de l'entreprise et des services proposés sur les réseaux sociaux en publiant des publications attrayantes avec une proposition de valeur différenciante et une approche éco-responsable.

Déployer des actions de fidélisation de la clientèle qui promeuvent l'image de marque de l'entreprise et aident à augmenter le chiffre d'affaires.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

## **RNCP38785BC04 — Management d'une équipe**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Recruter un ou plusieurs collaborateurs en développant la stratégie de recrutement des candidatures, conformément à la politique RH et au cadre réglementaire, en identifiant préalablement les besoins et profils adaptés aux enjeux de l'activité de l'entreprise.

Construire et mettre en œuvre le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en développant sa marque employeur et en garantissant leur maintien en poste, en tenant compte des situations de handicap et des principes interculturels.

Organiser le fonctionnement de l'équipe en coordonnant le fonctionnement du service en validant et en planifiant les missions et les activités des collaborateurs, que ce soit en individuel ou en équipe.

Adapter son mode management en fonction des profils des collaborateurs en intégrant les aspects humains dans le but de créer un environnement bienveillant et inclusif.

Améliorer la performance de l'équipe en veillant à l'application des standards du service par l'ensemble des collaborateurs, en détectant et en valorisant les compétences et les potentiels des collaborateurs afin de suivre leur progression individuelle ainsi que le développement de la performance du service et donc de l'entreprise.

Animer l'équipe en organisant des réunions, des briefings et des débriefings pour améliorer collectivement le service, en transmettant des informations, en renforçant les bonnes pratiques et en résolvant les problématiques opérationnelles.

Gérer les conflits en utilisant les bons outils et méthodes dans le fond et la forme du problème en donnant un sens à son processus décisionnel, en cherchant / en trouvant une solution constructive.

Mener le processus de résiliation du contrat en distinguant les spécificités des ruptures en fonction du type de contrat

du collaborateur, en appliquant les règles adéquates, conformément au cadre réglementaire.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

### **RNCP38785BC05 — Pilotage d'un projet**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Collecter et analyser les informations techniques et économiques en se basant à la fois sur une perspective externe et interne à l'entreprise en relation avec le contexte du projet.

Évaluer les besoins en ressources, la durée, en prenant en compte les risques potentiels, les coûts et la rentabilité du projet, en utilisant des scénarios : optimiste, neutre et pessimiste, afin de présenter et obtenir la validation de la direction.

Planifier toutes les étapes du projet en utilisant des outils de gestion de projet pour définir la durée et les délais, de déterminer les coûts techniques et humains et de définir les indicateurs de performance pour assurer le suivi approprié du projet.

Communiquer et présenter le lancement du projet aux parties prenantes pour s'assurer de l'adhésion, de la réussite du projet et valoriser l'image de l'entreprise.

Piloter le bon déroulement du projet en élaborant les tableaux de suivi et de synthèse, en animant les réunions d'étapes du COPIL, en gérant les situations imprévues pour atteindre les objectifs de la réalisation du projet.

Formaliser l'évaluation du projet qui permettra de déterminer si les objectifs ont été atteints, de conserver les bonnes pratiques, d'anticiper les améliorations et finalement de donner de la crédibilité au projet.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

## **Secteur d'activité et type d'emploi**

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le secteur de l'hôtellerie, tourisme et restauration se distingue par la diversité de ses structures d'emploi, offrant un large éventail d'opportunités professionnelles :

Les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme :

- les chaînes hôtelières : nationales, internationales, intégrées ou volontaires
- l'hôtellerie indépendante
- les résidences de tourisme
- les clubs et villages de vacances
- l'hôtellerie de plein air
- l'hôtellerie en parcs de loisirs
- l'hôtellerie thalassothérapie ou thermalisme

Le secteur de la restauration :

- la restauration commerciale de chaîne ou indépendante
- la restauration collective
- la restauration rapide
- l'événementiel, congrès, traiteurs
- les services aux environnements de travail dans les entreprises

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Assistant de direction / Adjoint du directeur général / Duty Manager / Responsable de site /

Superviseur des services opérationnels

Chef de réception / Assistant Chef de réception / Première de réception / Responsable relation client / Concierge

Gouvernant général / Superviseur du service des étages / Gouvernant / Gouvernant d'étages

Assistant du directeur restauration / Responsable restauration / Responsable de salle / Responsable des banquets /

Maître d'hôtel / Assistant Maître d'hôtel / Chef de rang

/ Assistant responsable bar / Superviseur de la restauration / Econome - Contrôleur des coûts

Manager événementiel / Manager d'espaces de coworking

/ Organisateur événementiel / Manager Junior des services d'hospitalité

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'exercice du métier de responsable de service en hôtellerie, tourisme et restauration, bien qu'il ne requière pas d'obligations spécifiques en termes d'habilitations formelles, impose néanmoins une vigilance constante et approfondie sur l'évolution de la législation pertinente. En effet, en raison de la nature spécifique de ses activités, il est essentiel de rester informé et de s'adapter aux changements législatifs tels que ceux introduits par les lois EGALIM et AGEF, qui peuvent avoir un impact direct et significatif sur les opérations et stratégies de l'entreprise au sein de laquelle le responsable évolue. Cette attention accrue permet d'assurer une conformité légale et réglementaire, tout en optimisant la gestion et le développement durable des activités du secteur

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) | Élevée (4/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 5 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                                |
| Facteurs principaux                 | Intensité d'embauche, Conditions de travail contraignantes, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Salaire médian (mensuel)            | 1 779 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Familles professionnelles (FAP)     | S2X61 — Serveurs de cafés restaurants · tension 4/5 (Élevée)<br>S2X80 — Agents de maîtrise de la restauration · tension 5/5 (Très élevée)<br>S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs · tension 3/5 (Modérée)<br>S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration · tension 4/5 (Élevée) |
| Projets de recrutement (BMO 2026)   | 105 957                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Jugés difficiles à recruter         | 42 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Emplois saisonniers                 | 64 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Familles professionnelles (FAP)     | S2X61 — Serveurs de cafés restaurants<br>S2X80 — Agents de maîtrise de la restauration<br>S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs<br>S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration                                                                                                   |

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit posséder une certification de niveau Bac ou équivalence et doit avoir suivi un cursus de formation au sein de l'Ecole de Savignac ou ses partenaires habilités préparant au passage des examens certifiants

Et respectant les conditions de présentation suivantes :

- Avoir suivi l'intégralité du parcours certifiant pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance
- Avoir remis les documents requis spécifiés dans le référentiel

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

La validation totale de la certification est accordée lorsque l'ensemble des cinq blocs de compétences qui composent la certification sont validés accompagnés d'un dossier professionnel réalisé dans un contexte d'entreprise du secteur HTR, écrit et soutenance orale, devant un jury évaluateur. Cette approche holistique assure que le candidat a démontré une maîtrise complète des compétences requises, couvrant tous les aspects du programme certifiant. Une fois acquise, cette certification est valable à vie, témoignant d'une expertise durable et d'une maîtrise approfondie dans le domaine concerné.

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

Le jury est composé de quatre membres :

- 2 membres externes : professionnel(le)s de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration en exercice depuis plus de 5 ans et détenant une certification professionnelle de niveau 7 (EU) ou un diplôme équivalent dans le domaine d'expertise
- 2 membres internes : intervenants sans liens personnels ou professionnels avec le candidat et n'étant pas intervenu lors du cursus pédagogique du candidat.

#### COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Le jury est composé de quatre membres :

- 2 membres externes : professionnel(le)s de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration en exercice depuis plus de 5 ans et détenant une certification professionnelle de niveau 7 (EU) ou un diplôme équivalent dans le domaine d'expertise
- 2 membres internes : intervenants sans liens personnels ou professionnels avec le candidat et n'étant pas intervenu lors du cursus pédagogique du candidat.

## 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).

|                                |                                                                               |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 7 785 €                                                                       |
| <b>Selon la branche</b>        | 7 200 € – 8 216 €                                                             |
| <b>Prise en charge</b>         | <b>Branches concernées</b>                                                    |
| 7 785 €                        | Valeur par défaut · 207 branches                                              |
| 7 200 €                        | CPNE Casinos, CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC) |
| 8 216 €                        | CPNEFP hôtellerie de plein air                                                |
| 8 016 €                        | CPNE de l'industrie hôtelière                                                 |
| 7 869 €                        | CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire        |
| 7 650 €                        | CPNE de l'immobilier                                                          |

## Base légale

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| <b>Date de décision</b>                     | 27/03/2024 |
| <b>Durée de l'enregistrement</b>            | 3 ans      |
| <b>Date d'échéance de l'enregistrement</b>  | 27/03/2027 |
| <b>Date de dernière délivrance possible</b> | 27/03/2031 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2022  | 167       | 2        | 96 %             | 87 %         |
| 2021  | 154       | 2        | 100 %            | 87 %         |
| 2020  | 95        | 1        | 100 %            | 77 %         |

## Liens avec d'autres certifications

#### ANCIENNES VERSIONS

RNCP35881

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35881, RNCP36492, RNCP36608, RNCP36725, RNCP37502, RNCP37719

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.ecole-de-savignac.com/etudier/nos-programmes/bachelor>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38785/>

## Où se former

|                        |         |
|------------------------|---------|
| Formations référencées | 1       |
| Organismes             | 1       |
| Régions couvertes      | 1       |
| Prix indicatif         | 8 566 € |

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

## Se former en apprentissage

|                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| Formations en apprentissage    | 4                    |
| Organismes gestionnaires (CFA) | 3                    |
| Organismes formateurs          | 3                    |
| Régions couvertes              | 3                    |
| Départements couverts          | 3                    |
| Organismes certifiés Qualiopi  | 3                    |
| Sessions                       | de 09/2025 à 08/2029 |

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   | 8                 |
| Parcours menés à terme | 8                 |
| Taux d'achèvement      | 100 %             |
| Période                | 01/2025 – 11/2025 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                        |          |
|------------------------|----------|
| Dossiers CPF engagés   | 9        |
| Montant total engagé   | 77 101 € |
| Coût moyen par dossier | 8 567 €  |

|                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| <b>Durée moyenne</b>      | 199 h             |
| <b>Période</b>            | 12/2024 – 01/2025 |
| <b>Entreprise</b>         | 58 %              |
| <b>France compétences</b> | 42 %              |

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