

Manager du développement d'entreprise et commercial

RNCP39354 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 312
Formacode(s)	34085, 32025, 32024, 32154
Code(s) ROME	M1707, M1703, D1402, D1406, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2024
Date d'échéance	19/07/2027

Certificateur(s)

ISME · SIRET : 52919549700068

AFOREM · SIRET : 41145460600087

Partenaires habilités

72 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 72 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASCENCIA EVRY	49478955500013	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA MARNE LA VALLEE	50081928900017	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA PARIS LA DEFENSE	50123141900034	Former et organiser l'évaluation
ASCENCIA SAINT QUENTIN EN YVELINES	50096054700015	Former et organiser l'évaluation
ASS APPRENTIS INDUSTRIEL COMMERCIAL	78407330600010	Former et organiser l'évaluation
ASS DE GESTION DU CFA REGIONAL DES HAUTS DE FRANCE JEAN BOSCO	50013802900037	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION OGECE DE SAINT-THOMAS DE VILLENEUVE	78512432200013	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900030	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900063	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ECEMA - ECOLE EUROPEENNE DE MANAGEMENT EN ALTERNANCE	53835166900071	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 72 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39354-manager-du-developpement-d-entreprise-et-commercial/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager du Développement d'Entreprise et Commercial supervise et de pilote les activités commerciales et de développement d'une entreprise. Ce rôle stratégique implique la gestion et l'optimisation des opérations commerciales, financières et humaines dans le but de favoriser la croissance et la pérennité de l'entreprise. Il travaille en étroite collaboration avec la direction générale pour définir la stratégie de développement de l'entreprise. Il est responsable de la mise en oeuvre de cette stratégie, en élaborant des plans d'action commerciale innovants et alignés sur les objectifs organisationnels. Son rôle englobe également la supervision des équipes commerciales et opérationnelles, la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, ainsi que la conduite du changement et l'amélioration continue des processus.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse de l'environnement interne et externe de l'entreprise
Définition de la stratégie générale de développement de l'entreprise
Planification et évaluation de la stratégie générale de développement de l'entreprise
Pilotage des activités opérationnelles d'un centre de profit
Optimisation de l'organisation d'un centre de profit
Analyse du marché et des perspectives d'évolution commerciale
Elaboration de la stratégie commerciale de l'entreprise
Allocation des ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie commerciale
Déploiement des politiques de développement commercial et de satisfaction client
Management d'un système d'amélioration de la performance commerciale
Organisation et supervision des activités de l'équipe managée
Mobilisation de l'équipe managée
Développement des compétences des membres de l'équipe managée

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser les opportunités et les menaces potentielles en repérant et interprétant les tendances de l'environnement pour guider la prise de décision stratégique
Diagnostiquer les forces et faiblesses de l'organisation par des outils d'analyse stratégique pour déterminer les leviers d'action stratégiques
Synthétiser les informations recueillies pour nourrir la réflexion collective quant à la stratégie de développement à élaborer
Déterminer la vision et le projet stratégique de l'entreprise en collaboration avec les parties prenantes en tenant compte des enjeux scientifiques, sociétaux et éthiques dans une logique RSE, pour garantir la pérennité et le développement
Définir et prioriser les objectifs stratégiques alignés avec la stratégie générale de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse de la valeur pour maximiser l'impact stratégique
Communiquer les objectifs stratégiques de manière claire et convaincante à tous les niveaux de l'organisation pour garantir leur compréhension et l'adhésion des équipes
Elaborer des plans stratégiques détaillés en identifiant les ressources et les étapes clés pour atteindre les objectifs stratégiques fixés
Accompagner les directions opérationnelles dans la déclinaison des objectifs stratégiques sur leur périmètre en responsabilité pour assurer l'alignement et la cohérence de leurs plans d'action
Construire un dispositif d'évaluation de la performance des plans stratégiques définis en utilisant des indicateurs clés de performance pour identifier les ajustements nécessaires et améliorer la pertinence des plans
Gérer les ressources financières en réalisant des prévisions budgétaires et des analyses de rentabilité afin de garantir une saine gestion financière et d'atteindre les objectifs économiques
Assurer la conformité juridique des activités en réalisant une veille réglementaire et en garantissant l'application de procédures conformes aux normes légales en vigueur, afin de limiter les risques liés aux activités du centre de profit
Piloter la gestion des ressources humaines, en matière de recrutement, de rémunération, de formation et d'organisation du travail, en mettant en place des politiques adaptées aux enjeux et au contexte des activités du centre de profit
Garantir la gestion des services généraux (achats, gestion des bâtiments, gestion des matériels) réalisés en interne ou externalisés, pour assurer le bon fonctionnement du centre de profit

Diriger les opérations d'ajustement/ transformation dans une logique RSE et d'amélioration continue de la qualité, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation

Elaborer une stratégie de veille à l'aide de technologies intelligentes (IA, Big Data, CRM...) pour saisir les opportunités d'innovation remarquables et profitables

Identifier les segments de marché les plus lucratifs en analysant les comportements et les attentes des clients pour allouer efficacement les efforts de marketing et de vente

Diagnostiquer les avantages concurrentiels et les lacunes à combler de l'entreprise en évaluant comparativement la concurrence pour définir les axes de la stratégie de développement commerciale

Elaborer la stratégie commerciale en alignement avec les orientations définies par la direction générale, en vue de garantir la pérennité et le développement des activités commerciales

Assurer la traduction de la stratégie commerciale à un niveau intermédiaire en supervisant l'élaboration des Plan d'Action Commercial (PAC) établis par les responsables de périmètre, secteur ou produit, en vue de garantir leur cohérence avec la stratégie commerciale

Sécuriser la stratégie commerciale en identifiant, analysant et évaluant les aléas internes et externes, dans le but de réajuster les objectifs commerciaux et les moyens déployés

Inventorier les moyens et ressources disponibles (humains, techniques, budgétaires, matériels...) nécessaires, en interne et en externe, à la mise en œuvre de la stratégie commerciale

Négocier avec la direction générale l'attribution des moyens et ressources complémentaires pour permettre la mise en œuvre de la stratégie commerciale

Gérer efficacement et équitablement l'utilisation des moyens et des ressources disponibles en accord avec les objectifs fixés, afin de garantir le respect du budget défini

Développer une politique commerciale innovante, alignée sur les objectifs de la stratégie commerciale, en collaboration avec les directions internes, et en privilégiant la création d'alliances stratégiques dans le but de créer des opportunités nouvelles

Concevoir et déployer une stratégie de satisfaction client omnicanal centrée sur l'excellence du service, la personnalisation des offres et la réactivité aux besoins des clients afin de favoriser la fidélisation de la clientèle

Elaborer des stratégies et des initiatives visant à intégrer la RSE dans les pratiques commerciales, en collaboration avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, pour renforcer la contribution positive de l'entreprise à la société et à l'environnement

Evaluer la performance des équipes commerciales en analysant les indicateurs de performance (KPI) issus des process mis en place, pour mesurer l'atteinte des objectifs commerciaux fixés et repérer les leviers de développement

Piloter le dispositif d'amélioration de la performance commerciale en développant des plans d'action intégrant des pratiques responsables afin de renforcer la qualité et la performance du processus commercial

Planifier les activités en établissant une feuille de route de chacun afin de répartir la charge de travail de manière équitable

Elaborer des procédures opérationnelles, en modélisant et optimisant les pratiques existantes des acteurs concernés, en vue de consolider l'organisation du travail et la rendre plus efficiente

Mesurer les performances individuelles et collectives via des tableaux de bord et des remontés d'information pour évaluer les écarts et décider des ajustements

Développer la cohésion et l'esprit d'équipe, en valorisant le sens des actions menées, la complémentarité entre les acteurs et la plus-value apportée par chacun, en vue d'instaurer un environnement de travail inclusif et collaboratif, où chacun se sent motivé et engagé

Assurer la conduite du changement en déployant des méthodes et outils adaptés, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation et l'adhésion de l'équipe

Définir des objectifs individuels et collectifs mobilisateurs en tenant compte des compétences et aspirations de chaque membre et des objectifs de l'unité dirigée, afin de fixer un cap clair pour son équipe

Identifier les besoins en compétences de chaque membre de l'équipe en fonction des exigences du poste au travers de l'entretien annuel pour répondre aux besoins du service

Soutenir les collaborateurs dans la réalisation de leur mission en mettant à disposition son expertise, par la formation-action ou le tutorat, afin de renforcer les compétences de son équipe

Organiser la capitalisation des bonnes pratiques en exploitant l'intelligence collective à travers l'analyse de situation, afin d'inscrire le fonctionnement de l'équipe dans une visée d'amélioration continue et de co-développement

Blocs de compétences

RNCP39354BC01 — Elaborer la stratégie générale de développement de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser les opportunités et les menaces potentielles en repérant et interprétant les tendances de l'environnement pour guider la prise de décision stratégique

Diagnostiquer les forces et faiblesses de l'organisation par des outils d'analyse stratégique pour déterminer les leviers d'action stratégiques

Synthétiser les informations recueillies pour nourrir la réflexion collective quant à la stratégie de développement à élaborer

Déterminer la vision et le projet stratégique de l'entreprise en collaboration avec les parties prenantes en tenant compte des enjeux scientifiques, sociétaux et éthiques dans une logique RSE, pour garantir la pérennité et le développement

Définir et prioriser les objectifs stratégiques alignés avec la stratégie générale de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse de la valeur pour maximiser l'impact stratégique

Communiquer les objectifs stratégiques de manière claire et convaincante à tous les niveaux de l'organisation pour garantir leur compréhension et l'adhésion des équipes

Elaborer des plans stratégiques détaillés en identifiant les ressources et les étapes clés pour atteindre les objectifs stratégiques fixés

Accompagner les directions opérationnelles dans la déclinaison des objectifs stratégiques sur leur périmètre en responsabilité pour assurer l'alignement et la cohérence de leurs plans d'action

Construire un dispositif d'évaluation de la performance des plans stratégiques définis en utilisant des indicateurs clés de performance pour identifier les ajustements nécessaires et améliorer la pertinence des plans

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP39354BC02 — Piloter un centre de profit

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer les ressources financières en réalisant des prévisions budgétaires et des analyses de rentabilité afin de garantir une saine gestion financière et d'atteindre les objectifs économiques

Assurer la conformité juridique des activités en réalisant une veille réglementaire et en garantissant l'application de procédures conformes aux normes légales en vigueur, afin de limiter les risques liés aux activités du centre de profit

Piloter la gestion des ressources humaines, en matière de recrutement, de rémunération, de formation et d'organisation du travail, en mettant en place des politiques adaptées aux enjeux et au contexte des activités du centre de profit

Garantir la gestion des services généraux (achats, gestion des bâtiments, gestion des matériels) réalisés en interne ou externalisés, pour assurer le bon fonctionnement du centre de profit

Diriger les opérations d'ajustement/ transformation dans une logique RSE et d'amélioration continue de la qualité, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas - Rapport d'analyse

RNCP39354BC03 — Concevoir la stratégie de développement commercial

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une stratégie de veille à l'aide de technologies intelligentes (IA, Big Data, CRM...) pour saisir les opportunités d'innovation remarquables et profitables

Identifier les segments de marché les plus lucratifs en analysant les comportements et les attentes des clients pour allouer efficacement les efforts de marketing et de vente

Diagnostiquer les avantages concurrentiels et les lacunes à combler de l'entreprise en évaluant comparativement la concurrence pour définir les axes de la stratégie de développement commerciale

Elaborer la stratégie commerciale en alignement avec les orientations définies par la direction générale, en vue de garantir la pérennité et le développement des activités commerciales

Assurer la traduction de la stratégie commerciale à un niveau intermédiaire en supervisant l'élaboration des Plan d'Action Commercial (PAC) établis par les responsables de périmètre, secteur ou produit, en vue de garantir leur

cohérence avec la stratégie commerciale

Sécuriser la stratégie commerciale en identifiant, analysant et évaluant les aléas internes et externes, dans le but de réajuster les objectifs commerciaux et les moyens déployés

Inventorier les moyens et ressources disponibles (humains, techniques, budgétaires, matériels...) nécessaires, en interne et en externe, à la mise en œuvre de la stratégie commerciale

Négocier avec la direction générale l'attribution des moyens et ressources complémentaires pour permettre la mise en œuvre de la stratégie commerciale

Gérer efficacement et équitablement l'utilisation des moyens et des ressources disponibles en accord avec les objectifs fixés, afin de garantir le respect du budget défini

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas scénarisée - présentation orale

RNCP39354BC04 — Superviser la mise en œuvre de la performance commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer une politique commerciale innovante, alignée sur les objectifs de la stratégie commerciale, en collaboration avec les directions internes, et en privilégiant la création d'alliances stratégiques dans le but de créer des opportunités nouvelles

Concevoir et déployer une stratégie de satisfaction client omnicanal centrée sur l'excellence du service, la personnalisation des offres et la réactivité aux besoins des clients afin de favoriser la fidélisation de la clientèle

Elaborer des stratégies et des initiatives visant à intégrer la RSE dans les pratiques commerciales, en collaboration avec les différentes parties prenantes de l'entreprise, pour renforcer la contribution positive de l'entreprise à la société et à l'environnement

Evaluer la performance des équipes commerciales en analysant les indicateurs de performance (KPI) issus des process mis en place, pour mesurer l'atteinte des objectifs commerciaux fixés et repérer les leviers de développement

Piloter le dispositif d'amélioration de la performance commerciale en développant des plans d'action intégrant des pratiques responsables afin de renforcer la qualité et la performance du processus commercial

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle - Soutenance orale

RNCP39354BC05 — Manager une équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

Planifier les activités en établissant une feuille de route de chacun afin de répartir la charge de travail de manière équitable

Elaborer des procédures opérationnelles, en modélisant et optimisant les pratiques existantes des acteurs concernés, en vue de consolider l'organisation du travail et la rendre plus efficiente

Mesurer les performances individuelles et collectives via des tableaux de bord et des remontés d'information pour évaluer les écarts et décider des ajustements

Développer la cohésion et l'esprit d'équipe, en valorisant le sens des actions menées, la complémentarité entre les acteurs et la plus-value apportée par chacun, en vue d'instaurer un environnement de travail inclusif et collaboratif, où chacun se sent motivé et engagé

Assurer la conduite du changement en déployant des méthodes et outils adaptés, pour assurer la pérennité et l'agilité de l'organisation et l'adhésion de l'équipe

Définir des objectifs individuels et collectifs mobilisateurs en tenant compte des compétences et aspirations de chaque membre et des objectifs de l'unité dirigée, afin de fixer un cap clair pour son équipe

Identifier les besoins en compétences de chaque membre de l'équipe en fonction des exigences du poste au travers de l'entretien annuel pour répondre aux besoins du service

Soutenir les collaborateurs dans la réalisation de leur mission en mettant à disposition son expertise, par la formation-action ou le tutorat, afin de renforcer les compétences de son équipe

Organiser la capitalisation des bonnes pratiques en exploitant l'intelligence collective à travers l'analyse de situation, afin d'inscrire le fonctionnement de l'équipe dans une visée d'amélioration continue et de co-développement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le secteur d'activité visé par la certification de "Manager de Développement d'Entreprise et Commercial" englobe un large éventail d'industries et de domaines, notamment le commerce de détail, les services professionnels, l'industrie manufacturière, les technologies de l'information, le tourisme, la santé, l'éducation, entre autres.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Manager du développement commercial
- Responsable/Directeur de magasin
- Chef de secteur/produit
- Manager Commercial
- Responsable grands comptes
- Sales account manager
- Business Manager
- Business developer
- Ingénieur des ventes
- Manager SAV
- Supply Chain manager
- Ingénieur d'application commercial
- Responsable / Adjoint de direction
- Responsable e-commerce
- A moyen et/ou long terme, les titulaires de la certification peuvent évoluer vers des postes de direction :
- Dirigeant d'un centre de profit (TPE/PME)
- Directeur d'agence
- Directeur fonctionnel
- Manager de zone
- Directeur des ventes

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

- Les emplois-types ciblés ne sont pas réglementés en eux-mêmes, mais il convient de tenir compte des références légales et réglementaires dans lesquelles les activités s'inscrivent, notamment par rapport aux cadres suivants :
- Volet juridique de la politique commerciale de l'entreprise ;
 - Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;
 - Droit commercial et réglementation sur la commande publique ;
 - Droit des affaires ;
 - Volet environnemental (dont Loi Climat et résilience du 22 août 2021).

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)	2 887 €
Familles professionnelles (FAP)	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)

Projets de recrutement (BMO 2026)	33 637
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	4 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés 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

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un diplôme, titre professionnel ou certification professionnelle de niveau 6

Ou être titulaire d'un diplôme, titre professionnel ou certification professionnelle de niveau 5, avec au moins 2 années d'expérience professionnelle dans le champ visé par la certification

Une dérogation peut être accordée par le jury de sélection qui aura à statuer sur le non-respect d'un des critères prérequis

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

Le jury est composé de 3 membres minimum dont 2 professionnels externes

COMPOSITION DU JURY — VAE

Conformément au décret n° 2024-332 du 10 avril 2024 relatif au jury et au congé de validation des acquis de l'expérience, le jury de certification pour l'obtention par voie de la VAE réunit au moins deux personnes, dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée.

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	9 992 €
Selon la branche	7 000 € – 10 941 €
Prise en charge	Branches concernées
9 992 €	Valeur par défaut · 180 branches
10 941 €	CPNE Casinos, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique
9 556 €	CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
10 000 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
9 994 €	CPNEFP du négoce des matériaux de construction
9 700 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie

9 670 €	CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure
9 055 €	CPNEFP Habillement succursaliste
8 824 €	CPNEFP des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
8 775 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
8 750 €	CPNEFP Commerce à distance
8 711 €	CPNEFP Professions de la Photographie
8 500 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
8 400 €	CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
8 237 €	CPNEFP Branche du Commerce de Détail Non Alimentaire
8 195 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage
7 700 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	19/07/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2027
Date de dernière délivrance possible	19/07/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	41	0	100 %	—
2021	23	0	100 %	67 %
2020	26	0	100 %	62 %

Liens avec d'autres certifications

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34392, RNCP34820, RNCP35280, RNCP35961, RNCP36149, RNCP36461, RNCP36518, RNCP36607, RNCP36608, RNCP36890, RNCP37087, RNCP37645, RNCP37978, RNCP38583

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.aforem.fr/formations/mastere-manager-entreprise-developpement-commercial/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39354/>

Où se former

Formations référencées	10
Organismes	6
Régions couvertes	6
Prix indicatif	1 650 € – 16 000 €
Durée	378 – 1500 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	25
Organismes gestionnaires (CFA)	13
Organismes formateurs	22
Régions couvertes	9
Départements couverts	19
Organismes certifiés Qualiopi	22
Sessions	de 09/2025 à 09/2028

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	92
Parcours menés à terme	72
Taux d'achèvement	78 %
Période	01/2025 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	93
Montant total engagé	144 300 €
Coût moyen par dossier	1 552 €
Durée moyenne	46 h
Période	12/2024 – 08/2026
France compétences	91 %
Reste à charge titulaire	6 %
Entreprise	3 %

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