

Expert RSE et développement durable

RNCP41404 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 340
Formacode(s)	32008, 12522, 12587, 32135, 32015
Code(s) ROME	M1402, M1403, K1802
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/10/2025
Date d'échéance	27/10/2028

Certificateur(s)

VOYELLE · SIRET : 75245848900040

WEB ASSOCIATION BERGERAC · SIRET : 81290071000029

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
ECOLE DE LA FORMATION	92262159400022	Former et organiser l'évaluation
VOYELLE	75245848900040	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'Expert RSE joue un rôle clé dans l'accompagnement des entreprises vers une transition durable, en intégrant les dimensions sociale, environnementale et économique dans leur stratégie globale. Il est le référent au sein de l'organisation pour toutes les initiatives liées au développement durable, garantissant leur alignement avec les objectifs stratégiques et réglementaires.

Cette certification vise à répondre aux défis du recrutement, à maximiser la performance des stratégies RSE et développement durable des organisations et à structurer durablement le marché de l'emploi pour cette profession en pleine expansion.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse diagnostique de la stratégie RSE de l'organisation

Analyse du contexte de l'organisation

Elaboration de la stratégie RSE de l'organisation

Analyse des évolutions, tendances et innovations en matière de RSE

Mise en place d'une organisation projet et des processus liés au regard des phases et de la gouvernance définis

Planification stratégique du déploiement des projets RSE

Mise en œuvre du déploiement des projets RSE

Mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue

Constitution des équipes impliquées dans les projets RSE de l'organisation

Gestion des équipes internes et externes impliquées dans les projets RSE

Gestion des risques liés aux équipes impliquées dans les projets RSE

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier et collecter les données de l'organisation en sélectionnant des indicateurs fiables et transparents issus des principaux référentiels et normes RSE (ISO 26 000, GRI, etc.) et en élaborant une grille de diagnostic adaptée au contexte organisationnel, afin d'évaluer la performance RSE de l'organisation.

Analyser la stratégie RSE existante de l'organisation en consultant l'ensemble des parties prenantes (cartographie des parties prenantes, interviews, enquêtes, rapport de maturité, ...) afin d'en identifier les opportunités d'optimisation.

Analyser le contexte global de l'organisation en évaluant les tendances de son marché, ses forces et ses faiblesses, sa culture d'entreprise au moyen d'outils reconnus (Business Model Canvas, analyse Pestel...) afin d'identifier ses enjeux et objectifs.

Cartographier les enjeux de l'organisation en analysant les impacts sur l'organisation, ses parties prenantes et son environnement (matrice de matérialité) afin d'identifier ses priorités stratégiques.

Questionner le modèle économique de l'organisation (raison d'être, externalités, ressources immatérielles, ...) en utilisant les principes des nouveaux modèles économiques, de l'économie circulaire, de l'entreprise régénérative, ... afin d'orienter ses choix stratégiques en accord avec ses enjeux et objectifs.

Elaborer la stratégie RSE de l'organisation en faisant de nouvelles propositions (modèle de gouvernance adapté, nouvelles propositions de valeur plus durables et efficaces, ambitions RSE de l'organisation,...) intégrant le sujet du handicap et de l'inclusion, alignées avec la stratégie globale de l'organisation afin de favoriser l'adaptation de l'ensemble des parties prenantes dans le collectif de travail et d'intégrer les enjeux de développement durable dans les activités et la gouvernance de l'organisation.

Mettre en place une veille prospective en matière de RSE et de développement durable, en utilisant des plateformes et outils dédiés et en tenant compte du secteur d'activités de l'organisation, de son marché et de ses enjeux stratégiques, afin d'anticiper les tendances du marché et les besoins sociétaux émergents, actualités et opportunités d'innovation susceptibles d'impacter l'organisation ou de créer de la valeur durable.

Mettre en place une veille juridique en lien avec la RSE et le développement durable, en s'appuyant sur les éventuelles veilles existantes, afin de recenser les règles et normes applicables à l'organisation (CSRD, ...) et de se tenir constamment informé de leurs évolutions.

Analyser les informations recueillies dans le cadre de ses veilles, en les comparant et en évaluant leur pertinence pour l'organisation, afin de détecter les opportunités et menaces susceptibles d'influencer ses décisions stratégiques en matière de RSE et adapter ses propres actions et préconisations.

Définir une structure organisationnelle et la gouvernance pour les projets RSE, en déterminant les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes et en établissant les processus décisionnels et rituels de gouvernance adaptés, afin de garantir la prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes et d'optimiser la cohérence et l'efficacité des actions, tout au long des projets.

Élaborer des processus de gestion de projet adaptés aux objectifs RSE de l'organisation, en définissant les méthodes et procédures à appliquer et en déployant des outils de suivi des projets (tableaux de suivi, processus de remontée d'informations, ...), afin de structurer leur mise en œuvre, tout en favorisant l'adaptabilité et la flexibilité.

Définir les engagements de progrès liés à la stratégie adoptée ou à un référentiel en proposant des objectifs de développement durables clairs et mesurables et en organisant des ateliers d'intelligence collective afin d'obtenir la labellisation visée et d'embarquer durablement les équipes.

Définir les moyens de communication et de reporting auprès des parties prenantes des projets RSE, en structurant des modèles de rapports d'avancement et en organisant des comités de suivi, tout en veillant à leur accessibilité aux personnes en situation de handicap, afin garantir l'implication des parties prenantes, l'alignement aux objectifs de l'organisation et la transparence, tout au long des projets.

Elaborer le plan d'action RSE détaillé en définissant les objectifs, les étapes clés, les ressources nécessaires, les risques, les opportunités et les indicateurs de performance en intégrant des recommandations réglementaires (norme ISO 26000, label visé, référentiel métier, ...) afin de structurer la mise en œuvre de la stratégie RSE de l'organisation.

Évaluer les besoins en ressources des projets RSE, en détaillant les différentes ressources nécessaires à leur mise en œuvre, à chaque étape/jalon (humaines, matérielles, technologiques...) et en calculant les coûts qui y sont associés, en utilisant des outils de gestion de projet agiles et en prévoyant des marges pour les imprévus, afin d'optimiser l'allocation des ressources et de respecter les délais fixés.

Superviser le déploiement des projets RSE en coordonnant les initiatives, en mobilisant les ressources nécessaires et en impliquant les parties prenantes clés afin de concrétiser la stratégie de l'organisation.

Piloter les indicateurs de performances en ajustant les ressources allouées et en gérant les risques et opportunités émergents tout au long du processus afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.

Analyser les écarts entre les résultats obtenus et les objectifs fixés afin d'ajuster le plan d'action et la stratégie RSE.

Produire des rapports de développement durable et extra-financiers en suivant les normes et cadres de reporting reconnus (GRI, DPEF, TCFD, CSRD, VSME ...) afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes.

Identifier les compétences nécessaires aux projets RSE, en analysant les besoins spécifiques des projets au regard des objectifs définis et des contraintes existantes (budget, délais, cadre légal/normatif...), afin de déterminer les profils adaptés aux enjeux et phases des projets.

Définir les critères de sélection des équipes internes et/ou externes impliquées dans les projets RSE, selon les objectifs, thématiques et besoins spécifiques définis, et dans le respect des règles relatives à l'inclusion (adaptation aux personnes en situation de handicap, diversité...), afin de permettre la sollicitation/le recrutement de profils adéquats prenant en compte la pluridisciplinarité des projets et les méthodes agiles employées pour leur mise en œuvre.

Répartir et coordonner les initiatives des équipes internes et externes impliquées dans les projets RSE, en établissant des mécanismes de collaboration, en construisant et animant des espaces d'intelligence collective, en veillant à l'équilibre général et en tenant compte du contexte spécifique de l'organisation, afin de planifier et organiser les actions entre et au sein des équipes et d'optimiser l'impact global des actions RSE.

Organiser une communication responsable et la collaboration au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en planifiant des points d'avancement, de partage d'informations et de retours d'expérience réguliers, en appliquant les principes des méthodes collaboratives et agiles, de transparence et d'éthique dans la diffusion de l'information, afin de garantir l'engagement dans les enjeux et l'alignement sur les objectifs des projets RSE de l'ensemble des parties prenantes.

Contrôler l'avancement des initiatives des équipes impliquées dans les projets RSE, en prenant en compte les éventuels changements de priorités et les imprévus, afin de procéder aux ajustements nécessaires au respect de la stratégie définie et des délais et informer l'organisation de l'état d'avancement des projets.

Identifier, analyser et hiérarchiser les risques humains et organisationnels liés aux équipes impliquées dans les projets RSE, en réalisant une cartographie des risques, en repérant les alliés et détracteurs au sein de l'organisation et en mettant en place des mesures de prévention adaptées (techniques d'influence, gestion du changement, ...) afin d'anticiper les impacts sur les différentes parties prenantes.

Accompagner la transformation culturelle de l'organisation en définissant un plan de sensibilisation et de formation adapté à chaque niveau hiérarchique afin d'intégrer durablement les principes de RSE dans les pratiques et comportements et anticiper les éventuelles situations de blocage et les risques de perturbation des projets RSE déployés.

Prévenir et gérer les situations complexes et/ou de conflit au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en collaboration avec les autres parties prenantes et en s'appuyant sur les outils appropriés selon les situations et les personnalités (intelligence émotionnelle, écoute active, communication non violente...), afin de maintenir un climat propice au travail collaboratif et à l'aboutissement des projets.

Évaluer l'efficacité des équipes projets transversales, en appliquant des méthodes collaboratives et agiles et en s'appuyant sur des indicateurs de performance et des outils de suivi (tableaux de bord, rapports) adaptés, afin d'assurer la mise en œuvre effective des initiatives, de mesurer les résultats obtenus et de permettre le pilotage des équipes

Instaurer des processus d'amélioration continue et d'innovation en matière de RSE en mettant en place des boucles de rétroaction et en contrôlant la mise en œuvre et la réalisation de feedbacks réguliers entre les parties prenantes pour optimiser l'efficacité durable de l'organisation et garantir l'efficacité du déploiement.

Blocs de compétences

RNCP41404BC01 — Concevoir la stratégie RSE répondant aux besoins et problématiques de l'organisation, en respectant les principes du développement durable

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et collecter les données de l'organisation en sélectionnant des indicateurs fiables et transparents issus des principaux référentiels et normes RSE (ISO 26 000, GRI, etc.) et en élaborant une grille de diagnostic adaptée au contexte organisationnel, afin d'évaluer la performance RSE de l'organisation.

Analyser la stratégie RSE existante de l'organisation en consultant l'ensemble des parties prenantes (cartographie des parties prenantes, interviews, enquêtes, rapport de maturité, ...) afin d'en identifier les opportunités d'optimisation.

Analyser le contexte global de l'organisation en évaluant les tendances de son marché, ses forces et ses faiblesses, sa culture d'entreprise au moyen d'outils reconnus (Business Model Canvas, analyse Pestel...) afin d'identifier ses enjeux et objectifs.

Cartographier les enjeux de l'organisation en analysant les impacts sur l'organisation, ses parties prenantes et son environnement (matrice de matérialité) afin d'identifier ses priorités stratégiques.

Questionner le modèle économique de l'organisation (raison d'être, externalités, ressources immatérielles, ...) en utilisant les principes des nouveaux modèles économiques, de l'économie circulaire, de l'entreprise régénérative, ... afin d'orienter ses choix stratégiques en accord avec ses enjeux et objectifs.

Elaborer la stratégie RSE de l'organisation en faisant de nouvelles propositions (modèle de gouvernance adapté, nouvelles propositions de valeur plus durables et efficaces, ambitions RSE de l'organisation,...) intégrant le sujet du handicap et de l'inclusion, alignées avec la stratégie globale de l'organisation afin de favoriser l'adaptation de l'ensemble des parties prenantes dans le collectif de travail et d'intégrer les enjeux de développement durable dans les activités et la gouvernance de l'organisation.

Mettre en place une veille prospective en matière de RSE et de développement durable, en utilisant des plateformes et outils dédiés et en tenant compte du secteur d'activités de l'organisation, de son marché et de ses enjeux stratégiques, afin d'anticiper les tendances du marché et les besoins sociétaux émergents, actualités et opportunités d'innovation susceptibles d'impacter l'organisation ou de créer de la valeur durable.

Mettre en place une veille juridique en lien avec la RSE et le développement durable, en s'appuyant sur les éventuelles veilles existantes, afin de recenser les règles et normes applicables à l'organisation (CSRD, ...) et de se tenir constamment informé de leurs évolutions.

Analyser les informations recueillies dans le cadre de ses veilles, en les comparant et en évaluant leur pertinence pour l'organisation, afin de détecter les opportunités et menaces susceptibles d'influencer ses décisions stratégiques en matière de RSE et adapter ses propres actions et préconisations.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur la préconisation d'une stratégie RSE donnant lieu à la production d'un rapport écrit et à une soutenance orale

RNCP41404BC02 — Piloter la mise en œuvre des projets RSE et leur performance opérationnelle dans l'environnement des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une structure organisationnelle et la gouvernance pour les projets RSE, en déterminant les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes et en établissant les processus décisionnels et rituels de gouvernance adaptés, afin de garantir la prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes et d'optimiser la cohérence et l'efficacité des actions, tout au long des projets.

Élaborer des processus de gestion de projet adaptés aux objectifs RSE de l'organisation, en définissant les méthodes et procédures à appliquer et en déployant des outils de suivi des projets (tableaux de suivi, processus de remontée d'informations, ...), afin de structurer leur mise en œuvre, tout en favorisant l'adaptabilité et la flexibilité.

Définir les engagements de progrès liés à la stratégie adoptée ou à un référentiel en proposant des objectifs de développement durables clairs et mesurables et en organisant des ateliers d'intelligence collective afin d'obtenir la labellisation visée et d'embarquer durablement les équipes.

Définir les moyens de communication et de reporting auprès des parties prenantes des projets RSE, en structurant des modèles de rapports d'avancement et en organisant des comités de suivi, tout en veillant à leur accessibilité aux personnes en situation de handicap, afin de garantir l'implication des parties prenantes, l'alignement aux objectifs de l'organisation et la transparence, tout au long des projets.

Elaborer le plan d'action RSE détaillé en définissant les objectifs, les étapes clés, les ressources nécessaires, les risques, les opportunités et les indicateurs de performance en intégrant des recommandations réglementaires (norme ISO 26000, label visé, référentiel métier, ...) afin de structurer la mise en œuvre de la stratégie RSE de l'organisation.

Évaluer les besoins en ressources des projets RSE, en détaillant les différentes ressources nécessaires à leur mise en œuvre, à chaque étape/jalon (humaines, matérielles, technologiques...) et en calculant les coûts qui y sont associés, en utilisant des outils de gestion de projet agiles et en prévoyant des marges pour les imprévus, afin d'optimiser l'allocation des ressources et de respecter les délais fixés.

Superviser le déploiement des projets RSE en coordonnant les initiatives, en mobilisant les ressources nécessaires et

en impliquant les parties prenantes clés afin de concrétiser la stratégie de l'organisation.

Piloter les indicateurs de performances en ajustant les ressources allouées et en gérant les risques et opportunités émergents tout au long du processus afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.

Analyser les écarts entre les résultats obtenus et les objectifs fixés afin d'ajuster le plan d'action et la stratégie RSE.

Produire des rapports de développement durable et extra-financiers en suivant les normes et cadres de reporting reconnus (GRI, DPEF, TCFD, CSRD, VSME ...) afin de répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le pilotage de la mise en œuvre d'un projet RSE et de sa performance opérationnelle donnant lieu à la remise d'un rapport écrit

RNCP41404BC03 — Assurer le management transversal des équipes impliquées dans la stratégie RSE de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les compétences nécessaires aux projets RSE, en analysant les besoins spécifiques des projets au regard des objectifs définis et des contraintes existantes (budget, délais, cadre légal/normatif...), afin de déterminer les profils adaptés aux enjeux et phases des projets.

Définir les critères de sélection des équipes internes et/ou externes impliquées dans les projets RSE, selon les objectifs, thématiques et besoins spécifiques définis, et dans le respect des règles relatives à l'inclusion (adaptation aux personnes en situation de handicap, diversité...), afin de permettre la sollicitation/le recrutement de profils adéquats prenant en compte la pluridisciplinarité des projets et les méthodes agiles employées pour leur mise en œuvre.

Répartir et coordonner les initiatives des équipes internes et externes impliquées dans les projets RSE, en établissant des mécanismes de collaboration, en construisant et animant des espaces d'intelligence collective, en veillant à l'équilibre général et en tenant compte du contexte spécifique de l'organisation, afin de planifier et organiser les actions entre et au sein des équipes et d'optimiser l'impact global des actions RSE.

Organiser une communication responsable et la collaboration au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en planifiant des points d'avancement, de partage d'informations et de retours d'expérience réguliers, en appliquant les principes des méthodes collaboratives et agiles, de transparence et d'éthique dans la diffusion de l'information, afin de garantir l'engagement dans les enjeux et l'alignement sur les objectifs des projets RSE de l'ensemble des parties prenantes.

Contrôler l'avancement des initiatives des équipes impliquées dans les projets RSE, en prenant en compte les éventuels changements de priorités et les imprévus, afin de procéder aux ajustements nécessaires au respect de la stratégie définie et des délais et informer l'organisation de l'état d'avancement des projets.

Identifier, analyser et hiérarchiser les risques humains et organisationnels liés aux équipes impliquées dans les projets RSE, en réalisant une cartographie des risques, en repérant les alliés et détracteurs au sein de l'organisation et en mettant en place des mesures de prévention adaptées (techniques d'influence, gestion du changement, ...) afin d'anticiper les impacts sur les différentes parties prenantes.

Accompagner la transformation culturelle de l'organisation en définissant un plan de sensibilisation et de formation adapté à chaque niveau hiérarchique afin d'intégrer durablement les principes de RSE dans les pratiques et comportements et anticiper les éventuelles situations de blocage et les risques de perturbation des projets RSE déployés.

Prévenir et gérer les situations complexes et/ou de conflit au sein des équipes impliquées dans les projets RSE, en collaboration avec les autres parties prenantes et en s'appuyant sur les outils appropriés selon les situations et les personnalités (intelligence émotionnelle, écoute active, communication non violente...), afin de maintenir un climat propice au travail collaboratif et à l'aboutissement des projets.

Évaluer l'efficacité des équipes projets transversales, en appliquant des méthodes collaboratives et agiles et en s'appuyant sur des indicateurs de performance et des outils de suivi (tableaux de bord, rapports) adaptés, afin d'assurer la mise en œuvre effective des initiatives, de mesurer les résultats obtenus et de permettre le pilotage des équipes

Instaurer des processus d'amélioration continue et d'innovation en matière de RSE en mettant en place des boucles de rétroaction et en contrôlant la mise en œuvre et la réalisation de feedbacks réguliers entre les parties prenantes pour optimiser l'efficacité durable de l'organisation et garantir l'efficacité du déploiement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle portant sur le management des équipes internes et/ou externes impliquées dans la

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les Experts RSE et Développement Durable interviennent dans divers secteurs tels que l'industrie, la finance, la grande distribution, le bâtiment, l'agroalimentaire, ou encore le secteur public, où les enjeux environnementaux et sociaux sont devenus stratégiques. Ils exercent aussi bien dans de grandes entreprises, où ils pilotent des stratégies RSE complexes et internationales, que dans des PME ou des organisations territoriales, où leur rôle est plus polyvalent et requiert une approche agile et transversale.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Expert RSE et Développement Durable
- Responsable Développement Durable
- Ingénieur RSE
- Coordinateur Environnement
- Consultant RSE
- Responsable RSE
- Directeur RSE
- Auditeur RSE
- Expert en éco-conception
- Consultant en stratégie RSE

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 3 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 854 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	16 257
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être titulaire d'un niveau 6 de qualification ou de 5 années d'expérience professionnelle
Attester d'un projet professionnel en lien avec le métier visé

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

Deux personnes sont désignées pour représenter le jury :

- Un représentant de l'organisme certificateur Voyelle
- Un professionnel extérieur à Voyelle dont la qualité est en lien avec la certification visée.

Ce professionnel occupe la fonction de Président du Jury.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé d'au moins deux personnes dont au moins une personne qualifiée au titre de la certification visée, avec le souci d'assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Base légale

Date de décision	27/10/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/10/2028
Date de dernière délivrance possible	26/10/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	14	0	85 %	—
2023	12	0	73 %	—

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Lawab :

Page VAE :

Page formation :

Voyelle :

Page VAE : Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) - Voyelle Formation

Page formation : Formation Expert RSE et développement durable Rennes - Voyelle Formation

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41404/>

Où se former

Formations référencées	5
Organismes	2
Régions couvertes	1
Prix indicatif	5 900 € – 9 900 €
Durée	600 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	50 %
Période	02/2026 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	10 240 €
Coût moyen par dossier	5 120 €
Durée moyenne	477 h
Période	02/2026 – 05/2026
France compétences	55 %
Reste à charge titulaire	45 %

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