

# Responsable d'unité opérationnelle

RNCP41683 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 6                   |
| Code(s) NSF             | 310                        |
| Formacode(s)            | 32024, 32154, 32094, 32047 |
| Code(s) ROME            | M1302, D1504, D1406        |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 27/11/2025                 |
| Date d'échéance         | 27/11/2027                 |

## Certificateur(s)

ASCENCIA PARIS LA DEFENSE · SIRET : 50123141900034

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable d'unité opérationnelle exerce principalement dans des unités autonomes au sein d'une entreprise où il est directement responsable du chiffre d'affaires, des coûts et de la rentabilité. Son objectif est d'optimiser le rapport entre les revenus générés et les charges supportées. Il agit comme un entrepreneur interne, avec une forte autonomie décisionnelle sur la gestion opérationnelle, commerciale et humaine.

Les principales missions d'un Responsable d'unité opérationnelle s'articulent autour de plusieurs axes. En effet, il (co)définit et met en œuvre des actions opérationnelles, économiques et commerciales alignées avec les objectifs globaux de l'entreprise, en identifiant des leviers de croissance et en développant l'offre de services ou de produits. Il est également responsable de la gestion financière et budgétaire, ce qui implique l'élaboration et le suivi des budgets, l'analyse des performances économiques et la mise en place d'actions correctives pour garantir la rentabilité. En tant que manager, il encadre et anime les équipes sous sa responsabilité en veillant à leur montée en compétences et à leur motivation. Le développement et le maintien d'une relation client de qualité sont également essentiels, nécessitant une attention particulière à la satisfaction et à la fidélisation de la clientèle. Enfin, il assure la gestion opérationnelle quotidienne de son unité en optimisant les processus et en veillant au respect des réglementations en vigueur.

### ACTIVITÉS VISÉES

Détermination de la politique de développement d'une unité opérationnelle dans la continuité de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Supervision du budget d'une unité opérationnelle en soutien à la politique de développement associée

Pilotage de la performance et des risques qualité, hygiène, sécurité, environnement (QHSE) et cybersécurité d'une unité opérationnelle

Coordination de l'activité opérationnelle de production d'une unité en fonction du secteur d'activité de l'organisation

Suivi en continu de la politique d'achat, d'approvisionnement et de logistique d'une unité opérationnelle

Participation au déploiement du plan de marketing au soutien à la performance commerciale d'une unité opérationnelle

Pilotage de la politique commerciale d'une unité opérationnelle en cohérence avec la stratégie de l'organisation

Adaptation des Ressources Humaines aux besoins de performance d'une unité opérationnelle

Accompagnement des Ressources Humaines à la réussite de la stratégie d'une unité opérationnelle

Accompagnement au changement sur son périmètre en responsabilité

## COMPÉTENCES ATTESTÉES

Traduire les enjeux propres à l'unité opérationnelle à partir de la stratégie globale de l'entreprise en y intégrant les ressources financières, matérielles et humaines, présentes ou à compléter, afin de décliner la politique de développement et le plan d'actions associé.

Caractériser les liens entre les acteurs, les objectifs et la stratégie d'une unité opérationnelle en précisant également les implications et engagements financiers arrêtés par l'entreprise afin que les parties prenantes soient engagées dans l'atteinte des objectifs.

Intégrer dans le plan d'actions les enjeux de la RSE impactant directement l'unité opérationnelle, en tenant compte des personnes en situation de handicap, afin de garantir l'alignement du périmètre en charge avec la politique RSE de l'entreprise.

Construire le budget à partir des objectifs d'une unité opérationnelle et des ressources nécessaires à leur réalisation, en analysant les besoins sous le prisme des ventes, de la production, des approvisionnements, des investissements, des frais généraux et de la trésorerie afin de le soumettre à la validation de la direction générale.

Calculer la rentabilité et la rentabilité d'une unité opérationnelle en analysant des données financières et extra-financières et des indicateurs définis afin de mettre en œuvre des actions correctives nécessaires à la performance du budget.

Soumettre en continu à sa hiérarchie l'ensemble des éléments comptables et financiers de son entité afin de contribuer à l'évaluation des résultats de l'entreprise, à la gestion de la trésorerie globale et à la consolidation des comptes.

Actualiser la cartographie des risques liés à la sûreté des biens et à la sécurité des personnes en s'appuyant sur les principes d'amélioration continue et de développement durable afin de contribuer à la performance structurelle d'une unité opérationnelle.

Contrôler les usages et process en matière d'espaces numériques et de cybersécurité en mettant à jour les tableaux de suivi et en effectuant les reporting d'incidents afin de sécuriser les activités et données digitalisées de l'organisation.

Organiser l'activité opérationnelle de production en fonction du secteur d'activité (secondaire, tertiaire ou quaternaire) pour permettre le déploiement de la stratégie de l'entreprise au sein de son périmètre de responsabilité.

Contrôler l'efficacité et la rentabilité d'une unité opérationnelle par l'analyse régulière et la mise en œuvre d'actions correctives en cas de dysfonctionnements afin d'améliorer les processus de production.

Encadrer en continue les processus de logistique en supervisant l'ensemble des flux d'approvisionnement, de stockage et de distribution, afin de garantir une livraison à temps des produits et/ou des services.

Intervenir auprès des acteurs internes et externes (responsable des achats, centrale d'achat, fournisseurs, prestataires logistiques, etc.) en cas de dysfonctionnements ou de litiges, en analysant les causes, en négociant des solutions adaptées et en mettant en place des actions correctives afin de garantir la continuité des opérations et la satisfaction des parties prenantes

Exploiter les données de veille concurrentielle et informationnelle, en analysant la structure du marché, ses segments et les évolutions de l'environnement externe, afin de contribuer à la sécurisation des orientations marketing de l'unité opérationnelle et d'ajuster en continu les leviers d'action selon les dynamiques de marché.

Co-construire un plan d'action marketing, intégrant des actions opérationnelles off et on-line, tout en sélectionnant les canaux de distribution appropriés aux cibles définies, afin de développer l'audience de l'unité opérationnelle, fidéliser les clients et attirer de nouveaux prospects.

Coordonner les actions de communication interne et/ou externe en assurant leur cohérence avec les orientations stratégiques du périmètre concerné et en garantissant l'accessibilité et l'inclusion des supports pour tous les publics, afin de valoriser la collaboration interne et soutenir l'attractivité de l'unité opérationnelle.

Décliner la feuille de route commerciale à court, moyen et long terme, en réponse aux objectifs globaux fixés pour l'unité opérationnelle, en élaborant un plan d'actions détaillé, afin de garantir la mise en œuvre effective de la politique générale de l'organisation, afin de contribuer à la mise en œuvre efficace des objectifs globaux de l'organisation.

Planifier, au moyen des outils digitaux associés, les ressources nécessaires (humaines, financières et matérielles) en fonction des objectifs opérationnels du périmètre en responsabilité et des budgets alloués, afin d'assurer la réussite de la politique commerciale globale et contribuer à la croissance d'une unité opérationnelle, en alignement avec le plan marketing.

Accompagner, lors des négociations complexes, la réponse à des appels d'offres, projets internes ou demandes spécifiques, en mettant en œuvre les techniques métiers adaptés afin de développer le portefeuille clients d'une unité opérationnelle.

Piloter les processus de recrutement et d'intégration des collaborateurs de l'unité opérationnelle, seul ou en appui du

service des RH et d'administration du personnel, conformément au cadre légal et à la politique d'inclusion de l'entreprise, afin d'attirer et de sélectionner les talents nécessaires à la performance et au développement de l'activité. Conduire les différents types d'entretiens (évaluation, compétence, entretien annuel...) nécessaires au suivi et à l'adaptation des objectifs opérationnels des équipes et à leur montée en compétences pour soutenir la performance d'une unité opérationnelle.

Aménager l'environnement de travail inclusif et engageant, répondant aux besoins spécifiques de l'équipe (intégration du handicap, temps de travail...), faisant preuve de souplesse relationnelle, afin de renforcer la cohésion et fidéliser les talents au sein de l'unité.

Développer les compétences des collaborateurs en instaurant des actions d'accompagnement, de coaching et de reconnaissance, afin de soutenir la croissance et la performance de l'unité opérationnelle.

Animer les échanges au sein des équipes en intégrant la culture d'entreprise dans les pratiques quotidiennes et en structurant sa communication pour fédérer les équipes et renforcer l'engagement des collaborateurs au sein de l'UO.

Contribuer à la conduite du changement en expliquant les raisons précises qui sous-tendent les nécessaires évolutions et les étapes envisagées, en mobilisant les équipes et en suscitant leur adhésion et leur implication afin de favoriser une transformation pérenne, durable et acceptée de tous.

Présenter aux parties prenantes concernées un plan d'action assorti d'une feuille de route après avoir identifié de possibles modalités d'évolution contingentes, afin que le changement s'opère avec efficience et que les objectifs soient atteints.

## Blocs de compétences

### **RNCP41683BC01 — Décliner les axes stratégiques de l'organisation en modalités de déploiement opérationnel**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Traduire les enjeux propres à l'unité opérationnelle à partir de la stratégie globale de l'entreprise en y intégrant les ressources financières, matérielles et humaines, présentes ou à compléter, afin de décliner la politique de développement et le plan d'actions associé.

Caractériser les liens entre les acteurs, les objectifs et la stratégie d'une unité opérationnelle en reprécisant également les implications et engagements financiers arrêtés par l'entreprise afin que les parties prenantes soient engagées dans l'atteinte des objectifs.

Intégrer dans le plan d'actions les enjeux de la RSE impactant directement l'unité opérationnelle, en tenant compte des personnes en situation de handicap, afin de garantir l'alignement du périmètre en charge avec la politique RSE de l'entreprise.

Construire le budget à partir des objectifs d'une unité opérationnelle et des ressources nécessaires à leur réalisation, en analysant les besoins sous le prisme des ventes, de la production, des approvisionnements, des investissements, des frais généraux et de la trésorerie afin de le soumettre à la validation de la direction générale.

Calculer la rentabilité et la rentabilité d'une unité opérationnelle en analysant des données financières et extra-financières et des indicateurs définis afin de mettre en œuvre des actions correctives nécessaires à la performance du budget.

Soumettre en continu à sa hiérarchie l'ensemble des éléments comptables et financiers de son entité afin de contribuer à l'évaluation des résultats de l'entreprise, à la gestion de la trésorerie globale et à la consolidation des comptes.

Actualiser la cartographie des risques liés à la sûreté des biens et à la sécurité des personnes en s'appuyant sur les principes d'amélioration continue et de développement durable afin de contribuer à la performance structurelle d'une unité opérationnelle.

Contrôler les usages et process en matière d'espaces numériques et de cybersécurité en mettant à jour les tableaux de suivi et en effectuant les reporting d'incidents afin de sécuriser les activités et données digitalisées de l'organisation.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur l'élaboration d'un plan de déclinaison des axes stratégiques de l'entreprise en modalités de déploiement opérationnel - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

## **RNCP41683BC02 — Piloter l'activité opérationnelle de production de biens ou services**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Organiser l'activité opérationnelle de production en fonction du secteur d'activité (secondaire, tertiaire ou quaternaire) pour permettre le déploiement de la stratégie de l'entreprise au sein de son périmètre de responsabilité.

Contrôler l'efficacité et la rentabilité d'une unité opérationnelle par l'analyse régulière et la mise en œuvre d'actions correctives en cas de dysfonctionnements afin d'améliorer les processus de production.

Encadrer en continue les processus de logistique en supervisant l'ensemble des flux d'approvisionnement, de stockage et de distribution, afin de garantir une livraison à temps des produits et/ou des services.

Intervenir auprès des acteurs internes et externes (responsable des achats, centrale d'achat, fournisseurs, prestataires logistiques, etc.) en cas de dysfonctionnements ou de litiges, en analysant les causes, en négociant des solutions adaptées et en mettant en place des actions correctives afin de garantir la continuité des opérations et la satisfaction des parties prenantes

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratique portant sur l'élaboration d'un plan de pilotage de l'activité opérationnelle de production de biens ou de services - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

## **RNCP41683BC03 — Orchestrer les politiques marketing et commerciale d'une unité opérationnelle**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Exploiter les données de veille concurrentielle et informationnelle, en analysant la structure du marché, ses segments et les évolutions de l'environnement externe, afin de contribuer à la sécurisation des orientations marketing de l'unité opérationnelle et d'ajuster en continu les leviers d'action selon les dynamiques de marché.

Co-construire un plan d'action marketing, intégrant des actions opérationnelles off et on-line, tout en sélectionnant les canaux de distribution appropriés aux cibles définies, afin de développer l'audience de l'unité opérationnelle, fidéliser les clients et attirer de nouveaux prospects.

Coordonner les actions de communication interne et/ou externe en assurant leur cohérence avec les orientations stratégiques du périmètre concerné et en garantissant l'accessibilité et l'inclusion des supports pour tous les publics, afin de valoriser la collaboration interne et soutenir l'attractivité de l'unité opérationnelle.

Décliner la feuille de route commerciale à court, moyen et long terme, en réponse aux objectifs globaux fixés pour l'unité opérationnelle, en élaborant un plan d'actions détaillé, afin de garantir la mise en œuvre effective de la politique générale de l'organisation, afin de contribuer à la mise en œuvre efficace des objectifs globaux de l'organisation.

Planifier, au moyen des outils digitaux associés, les ressources nécessaires (humaines, financières et matérielles) en fonction des objectifs opérationnels du périmètre en responsabilité et des budgets allouées, afin d'assurer la réussite de la politique commerciale globale et contribuer à la croissance d'une unité opérationnelle, en alignement avec le plan marketing.

Accompagner, lors des négociations complexes, la réponse à des appels d'offres, projets internes ou demandes spécifiques, en mettant en œuvre les techniques métiers adaptés afin de développer le portefeuille clients d'une unité opérationnelle.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Cas pratique portant sur la mise en œuvre d'une politique marketing et communication et d'un plan de pilotage de la politique commerciale au sein d'une unité opérationnelle - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

## **RNCP41683BC04 — Gérer les ressources humaines et la conduite du changement**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Piloter les processus de recrutement et d'intégration des collaborateurs de l'unité opérationnelle, seul ou en appui du service des RH et d'administration du personnel, conformément au cadre légal et à la politique d'inclusion de l'entreprise, afin d'attirer et de sélectionner les talents nécessaires à la performance et au développement de l'activité.

Conduire les différents types d'entretiens (évaluation, compétence, entretien annuel...) nécessaires au suivi et à l'adaptation des objectifs opérationnels des équipes et à leur montée en compétences pour soutenir la performance d'une unité opérationnelle.

Aménager l'environnement de travail inclusif et engageant, répondant aux besoins spécifiques de l'équipe (intégration du handicap, temps de travail...), faisant preuve de souplesse relationnelle, afin de renforcer la cohésion et fidéliser les talents au sein de l'unité.

Développer les compétences des collaborateurs en instaurant des actions d'accompagnement, de coaching et de

reconnaissance, afin de soutenir la croissance et la performance de l'unité opérationnelle.

Animer les échanges au sein des équipes en intégrant la culture d'entreprise dans les pratiques quotidiennes et en structurant sa communication pour fédérer les équipes et renforcer l'engagement des collaborateurs au sein de l'UO.

Contribuer à la conduite du changement en expliquant les raisons précises qui sous-tendent les nécessaires évolutions et les étapes envisagées, en mobilisant les équipes et en suscitant leur adhésion et leur implication afin de favoriser une transformation pérenne, durable et acceptée de tous.

Présenter aux parties prenantes concernées un plan d'action assorti d'une feuille de route après avoir identifié de possibles modalités d'évolution contingentes, afin que le changement s'opère avec efficience et que les objectifs soient atteints.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur la gestion des Ressources Humaines et du changement - Mise en situation professionnelle – rendu de livrables et présentation orale devant jury

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteurs d'activités :

Le responsable d'unité opérationnelle est présent dans la plupart des organisations toutes tailles et tous secteurs confondus : industrie, logistique, commerce, distribution, services aux entreprises et aux particuliers, santé, ou encore secteur associatif. Cette transversalité témoigne de la polyvalence des compétences managériales et organisationnelles exigées pour ce type de fonction. Le Responsable d'unité opérationnelle joue un rôle central dans la déclinaison des orientations stratégiques au niveau local ou départemental, tout en assurant la mobilisation des équipes, le suivi des indicateurs de performance, la gestion budgétaire et la mise en œuvre des plans d'actions.

Ce métier est particulièrement répandu dans les PME, les ETI et les grandes structures multisites, où le besoin d'encadrement de proximité est déterminant pour garantir la réactivité, la qualité de service et la performance économique. Dans les PME et ETI, le RUO est souvent amené à cumuler plusieurs responsabilités – management, gestion opérationnelle, développement commercial, amélioration continue – et agit comme un véritable relais stratégique entre la direction et le terrain. Dans les grandes entreprises, il peut exercer dans des organisations plus structurées, souvent en lien avec des fonctions support et dans un cadre managérial plus segmenté.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Type d'emplois accessibles :

Le titre de Responsable d'unité opérationnelle regroupe plusieurs métiers aux intitulés variés (dans l'ordre alphabétique) tels que :

- Chef de pôle / d'agence / de service / de secteur / de rayon / d'équipe
- Créateur / Repreneur d'entreprise / Consultant
- Directeur d'entité / unité / service / pôle / département / agence
- Directeur régional
- Ingénieur commercial et/ou d'affaires
- Manager de business unit
- Manager d'exploitation
- Responsable d'entité / unité / centre de profit / filiale ou franchise,
- Responsable de clientèle ou de la relation client
- Responsable achats / transport / logistique / des opérations / commercial

Malgré ces différences de dénomination, les responsabilités et compétences mobilisées restent identiques, notamment en matière de déploiement de la stratégie de l'entreprise, pilotage opérationnel, gestion financière et de management.

#### RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les activités exercées par un Responsable d'unité opérationnelle ne relèvent pas d'une réglementation spécifique imposant une certification obligatoire pour l'exercice du métier.

Néanmoins, cette fonction transversale est fortement impactée par des réglementations applicables au cadre de gestion et de pilotage des activités, telles que le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). La gestion du personnel, encadrée par le Code du travail, nécessite une bonne connaissance des obligations légales en matière de recrutement, de droit du travail, de santé au travail ou de formation. Par ailleurs, la gestion financière,

même si elle n'est pas réglementée dans ses modalités d'exécution, est soumise à des obligations de transparence, de traçabilité et parfois de contrôle (ex : audits, normes comptables, respect du budget, marchés publics...). D'autres obligations peuvent découler de la réglementation sectorielle (par exemple dans les secteurs de la santé, du transport ou de l'industrie), impactant indirectement les pratiques professionnelles de la fonction.

## 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) | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 3 sur 5.                                                                                                                                                                                                                                         |
| Facteurs principaux                 | Manque de main-d'œuvre disponible                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Salaire médian (mensuel)            | 2 868 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Familles professionnelles (FAP)     | R3X80 — Maîtrise des magasins · tension 2/5 (Faible)<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible)<br>R4X92 — Cadres du management des magasins · tension 1/5 (Très faible) |
| Projets de recrutement (BMO 2026)   | 15 136                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Jugés difficiles à recruter         | 31 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Emplois saisonniers                 | 10 %                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Familles professionnelles (FAP)     | L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés<br>R3X80 — Maîtrise des magasins<br>R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats)<br>R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique<br>R4X92 — Cadres du management des magasins                  |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Etre titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau 5

Le candidat non titulaire d'un diplôme ou titre susmentionné, mais justifiant de plus de 3 années d'expériences dans le pilotage d'une unité opérationnelle peut être admis à intégrer la formation. Dans ce cas, une demande est faite au certificateur qui est le seul à valider l'inscription. Aussi, il est demandé aux candidats à la certification par la voie de la formation un projet professionnel validé par le centre de formation (dossier de candidature et entretien de positionnement).

### PRÉREQUIS À LA VALIDATION

- Avoir suivi au moins 80% de la formation de chaque bloc.
  - Avoir réalisé les évaluations certificatives organisées par l'organisme de formation.
  - Avoir remis les livrables écrits chaque fois que nécessaire à l'organisme de formation dans les délais impartis.
- Pour un accès à la certification totale : Avoir réalisé un stage de minimum 40 jours en tant que Responsable d'Unité Opérationnelle.
- Pour un accès à la certification par capitalisation de bloc de compétences : Avoir réalisé une immersion professionnelle de minimum 50% des heures de formation du bloc concerné en tant que Responsable d'Unité Opérationnelle.

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

Le jury de délivrance est composé de 3 membres du jury n'ayant pas de lien personnel ou professionnel avec le candidat évalué dont :

- Le directeur de programme de la certification professionnelle
- Deux professionnels externes au CERTIFICATEUR justifiant au moins 3 ans d'expérience en responsabilité dans le domaine.

Le Président du jury est externe

#### COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de délivrance est composé de 3 membres du jury n'ayant pas de lien personnel ou professionnel avec le candidat évalué dont :

- Le directeur de programme de la certification professionnelle
- Deux professionnels externes au CERTIFICATEUR justifiant au moins 3 ans d'expérience en responsabilité dans le domaine.

Le Président du jury est externe.

L'équilibre femme / homme est respecté

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 27/11/2025 |
| Durée de l'enregistrement            | 2 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 27/11/2027 |
| Date de dernière délivrance possible | 27/11/2031 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2023  | 908       | 4        | 84 %             | —            |
| 2022  | 298       | 2        | 91 %             | 61 %         |
| 2021  | 98        | 26       | 91 %             | 61 %         |
| 2020  | 33        | 8        | 100 %            | 82 %         |

## Liens avec d'autres certifications

#### ANCIENNES VERSIONS

RNCP34976

#### CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34976, RNCP37655, RNCP38439

## Pour plus d'informations

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41683/>