

Manager expert qualité et performance des organisations d'économie sociale et solidaire

RNCP41818 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 332n, 332p
Formacode(s)	13175, 44047
Code(s) ROME	K1403, M1205, M1301, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2025
Date d'échéance	18/12/2028

Certificateur(s)

AROBASE INGENIERIE · SIRET : 92383753800019

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION AROBASE FORMATIONS PROVENCE	92380709300011	Former
CFA CHARLES DE FOUCAULD	78334256100017	Former
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	41811390800036	Former
GIE GROUPE ECOLE DE COMMERCE DE LYON	83426990400043	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager Expert Qualité et Performance (MEQP) exerce des fonctions de direction d'établissement de petite taille, et/ou d'encadrement de service. Il exerce dans des associations, des coopératives, des mutuelles, mais aussi dans le secteur privé ou public (collectivité territoriale). Ces organisations lui confient des missions rentrant dans le cadre de l'intérêt général et de l'utilité sociale :

- Il dirige l'organisme ou le service en adéquation avec sa vocation et les évolutions de l'environnement socio-économique, notamment celles liées aux politiques publiques sanitaires, sociales et médico-sociales.
- Il conçoit et développe des projets à finalité sanitaire, sociale et médico- sociale, et pour cela il s'inscrit dans des logiques de coordination de parcours d'usagers/de patients, de partenariats et de réseaux.
- Il conduit son action, pilote de plateforme de services, favorisant la sécurisation et la fluidité du parcours du bénéficiaire/patient.
- Il conduit la stratégie de l'Organisation dans une logique économique et sociale :
- Le pilotage de la performance économique et sociale, la qualité des activités,
- Le management de l'Organisation,
- La gestion des ressources humaines et des partenaires,
- La promotion de valeurs éthiques dans les pratiques professionnelles.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse des facteurs environnementaux et des scénarios d'intervention.
Diagnostic stratégique d'une organisation ESS, sous l'angle de la qualité de services
Évaluation des choix stratégiques et de la qualité des prestations
Structuration d'une offre et coordination de parcours
Élaboration du projet d'établissement social et médico-social
Construction du système de pilotage et de contrôle qualité.
Mise en place d'une stratégie d'entreprise, choix des objectifs et des moyens à mettre en œuvre
Organisation du système d'information et de contrôle de la performance
Gestion financière des établissements sociaux et médico-sociaux.
Gestion des relations humaines, management du travail
Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
Prévention des risques psycho sociaux, promotion de la qualité de vie au travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier les enjeux et l'impact des politiques publiques, en assurant une veille au niveau de la réglementation et des priorités sanitaires, sociales et médico-sociales, afin de les intégrer à la stratégie d'une Organisation de l'économie sociale et solidaire

Identifier les facteurs environnementaux d'un secteur d'activités (Politiques, Économiques, Socio- culturels, Technologiques et Environnementaux P.E.S.T.E.L.) à prendre en compte, afin d'évaluer les opportunités de déploiement, les menaces de blocage dans l'élaboration de la stratégie d'entreprise.

Mobiliser les outils de l'analyse des besoins sociaux ABS (décret n° 2016-824 du 21 juin 2016), en exploitant les informations liées aux besoins sociaux d'une population, et le rôle des acteurs du territoire pour anticiper les réponses à mettre en place.

Construire des scénarios d'intervention et de moyens adaptés, en utilisant les informations issues de la veille prospective (réglementation, rapports d'études, échanges de pratiques), pour rendre cohérents les choix stratégiques.

Élaborer, formuler avec l'instance gouvernante et/ou politique la mission et la vision de l'organisation, en précisant le cadre éthique et déontologique de son intervention (« la gouvernance »), pour assurer la cohérence des orientations prises.

Piloter le diagnostic stratégique d'une organisation d'économie sociale et solidaire, en utilisant le cadre réglementaire des évaluations qualité des Organisations sociales et médico-sociales (H.A.S 2022), pour comprendre comment se construisent la qualité et la performance de l'Organisation (Modèle E.F.Q.M).

Caractériser l'offre de l'entreprise, en dessinant une carte de son positionnement stratégique (spécificités de son offre et de sa position stratégique par rapport aux autres opérateurs), pour évaluer son efficacité par rapport aux besoins sociaux et aux normes qualité,

Évaluer la qualité de service, en analysant les facteurs structurants de la prise de décision, afin d'assurer l'adéquation entre les objectifs stratégiques et les besoins des bénéficiaires (« la personne accompagnée, la gouvernance »).

Identifier les leviers d'amélioration et d'évolution de la qualité, en tenant compte des parties prenantes (« la personne accompagnée, les professionnels ») afin de renforcer et d'ajuster les choix stratégiques.

Synthétiser les préconisations stratégiques en intégrant le niveau de qualité obtenu/attendu, les points de vue et la validation des parties prenantes, afin de garantir la légitimité du diagnostic.

Concevoir une offre ou une plateforme de services en prenant en compte la consultation des usagers/clients, la segmentation des besoins de la personne, l'application d'une éthique professionnelle (respect de la vie privée, consentement éclairé, information aux droits..), afin d'étayer les caractéristiques de l'offre de services.

Évaluer les propositions des concurrents, à partir de recherches documentaires, de contacts avec des acteurs locaux et d'animation de groupes de travail, en les comparant à celles de l'entreprise afin d'en renforcer les qualités distinctives.

Construire des parcours de soins et médico-sociaux d'accompagnement en organisant la coordination, la contractualisation et la gestion de partenariat avec d'autres opérateurs, afin d'éviter les ruptures de parcours.

Élaborer la mise en œuvre du projet d'établissement social et médico-social, en tenant compte des politiques publiques et des attentes des parties prenantes, afin de définir des objectifs de progression et de mettre en place les services attendus.

Positionner l'établissement social médico-social, comme acteur d'une démarche d'utilité sociale, en proposant des scénarii prospectifs afin de répondre à de nouveaux besoins sociaux ou mal identifiés.

Construire l'architecture de valeur d'une offre de services en prenant appui sur les composantes du marketing mix de projet, pour renforcer la stratégie générale,

Finaliser un business plan, en traduisant les attentes des financeurs publics et/ou privés, afin de faciliter l'accès aux financements et de garantir la faisabilité du projet.

Proposer le système de contrôle et de gestion de la qualité, en référence aux critères de mesure et aux normes en vigueur (Critères Qualité HAS 2022), pour évaluer l'impact interne et externe de son action.

Définir une stratégie d'entreprise (vocation, mission, positionnement) en menant un diagnostic externe/interne, afin de planifier son développement et les moyens à mobiliser.

Aligner la gestion financière sur la base d'objectifs stratégiques et d'analyses risques/opportunités, en mettant en place les tableaux de bord appropriés, afin d'assurer la cohérence entre objectifs et moyens.

Analyser les écarts entre résultats prévus et ceux obtenus, en identifiant les points clefs de l'évolution de l'environnement (actions concurrentielles, modification des besoins, aléas...) afin d'adapter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques.

Effectuer le reporting auprès des instances gouvernantes des décisions prises, en illustrant les choix stratégiques, les moyens engagés et les résultats obtenus, afin d'expliquer les écarts et justifier les perspectives d'avenir.

Définir les objectifs financiers du projet d'établissement en mettant en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la gestion budgétaire des établissements sociaux et médico-sociaux, afin d'inscrire son financement dans le cadre d'un C.P.O.M.

Construire et négocier un plan pluriannuel d'objectifs et de moyens (C.P.O.M.), en intégrant les orientations et les attentes des financeurs publics ou privés, pour pérenniser l'accès aux financements publics ou privés.

Assumer son niveau de délégations et de responsabilités, par l'identification de ses préférences managériales et de son style personnel de management, pour anticiper le flou dans l'organisation.

Manager, réguler les relations interpersonnelles, par des démarches fondées sur la cohésion et la coopération d'équipes, afin de prévenir les difficultés issues d'équipes multi métiers, et/ou multiculturelles.

Insuffler au sein des équipes une posture d'écoute et des comportements bienveillants, par la diffusion et la promotion des bonnes pratiques, pour garantir la qualité de l'offre aux usagers/clients.

Anticiper les besoins de l'entreprise en emplois et savoir-faire nécessaires à sa stratégie d'évolution, en proposant un plan de développement des compétences, de formation et/ou de recrutement, afin de respecter l'égalité des chances, et le refus des discriminations.

Déployer une politique de prévention des risques psycho sociaux et de promotion de la santé-sécurité au travail, en prévenant les situations de travail non réglementaires et/ou dangereuses, pour améliorer la qualité de vie au travail et fidéliser les salariés.

Évaluer le fonctionnement et le niveau d'efficience d'une entreprise ESS, en mobilisant la méthodologie du diagnostic culturel, pour proposer des actions d'amélioration ou de conduite du changement.

Blocs de compétences

RNCP41818BC01 — Encadrer le diagnostic stratégique et qualité d'une organisation d'Economie Sociale et Solidaire

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les enjeux et l'impact des politiques publiques, en assurant une veille au niveau de la réglementation et des priorités sanitaires, sociales et médico-sociales, afin de les intégrer à la stratégie d'une Organisation de l'économie sociale et solidaire

Identifier les facteurs environnementaux d'un secteur d'activités (Politiques, Économiques, Sociales, Technologiques et Environnementaux P.E.S.T.E.L.) à prendre en compte afin d'évaluer les opportunités de déploiement, les menaces de blocage dans l'élaboration de la stratégie d'entreprise.

Mobiliser les outils de l'analyse des besoins sociaux ABS (décret n° 2016-824 du 21 juin 2016), en exploitant les informations liées aux besoins sociaux d'une population, et le rôle des acteurs du territoire pour anticiper les réponses à mettre en place.

Construire des scénarios d'intervention et de moyens adaptés, en utilisant les informations issues de la veille prospective (réglementation, rapports d'études, échanges de pratiques), pour rendre cohérents les choix stratégiques.

Élaborer, formuler avec l'instance gouvernante et/ou politique la mission et la vision de l'organisation, en précisant le cadre éthique et déontologique de son intervention (« la gouvernance »), pour assurer la cohérence des orientations

prises.

Piloter le diagnostic stratégique d'une organisation ESS, en utilisant le cadre réglementaire des évaluations qualité des Organisations sociales et médico-sociales (HAS 2022) pour comprendre comment se construisent la qualité et la performance de l'Organisation (Modèle EFQM).

Caractériser l'offre de l'entreprise, en dessinant une carte de son positionnement stratégique (spécificités de son offre et de sa position stratégique par rapport aux autres opérateurs), pour évaluer son efficacité par rapport aux besoins sociaux et aux normes qualité,

Évaluer la qualité de service, en analysant les facteurs structurants de la prise de décision, afin d'assurer l'adéquation entre les objectifs stratégiques et les besoins des bénéficiaires (« la personne accompagnée, la gouvernance »).

Identifier les leviers d'amélioration et d'évolution de la qualité, en tenant compte des parties prenantes (« la personne accompagnée, les professionnels ») afin de renforcer et d'ajuster les choix stratégiques.

Synthétiser les préconisations stratégiques en intégrant le niveau de qualité obtenu/attendu, les points de vue et la validation des parties prenantes afin de garantir la légitimité du diagnostic.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Note de synthèse socio-économique
- Dossier professionnel
- Soutenance orale

RNCP41818BC02 — Concevoir, déployer un projet social et solidaire

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir une offre ou une plateforme de services en prenant en compte la consultation des usagers/clients, la segmentation des besoins de la personne, l'application d'une éthique professionnelle (respect de la vie privée, consentement éclairé, information aux droits...), afin d'étayer les caractéristiques de l'offre de services.

Évaluer les propositions des concurrents, à partir de recherches documentaires, de contacts avec des acteurs locaux et d'animation de groupes de travail, en les comparant à celles de l'entreprise afin d'en renforcer les qualités distinctives.

Construire des parcours de soins et médico-sociaux d'accompagnement en organisant la coordination, la contractualisation et la gestion de partenariat avec d'autres opérateurs, afin d'éviter les ruptures de parcours.

Élaborer la mise en œuvre du projet d'établissement social et médico-social, en tenant compte des politiques publiques et des attentes des parties prenantes, afin de définir des objectifs de progression et de mettre en place les services attendus.

Positionner l'établissement social médico-social, comme acteur d'une démarche d'utilité sociale, en proposant des scénarii prospectifs afin de répondre à de nouveaux besoins sociaux ou mal identifiés.

Construire l'architecture de valeur d'une offre de services en prenant appui sur les composantes du marketing mix de projet, pour renforcer la stratégie générale,

Finaliser un business plan, en traduisant les attentes des financeurs publics et/ou privés, afin de faciliter l'accès aux financements et de garantir la faisabilité du projet.

Proposer le système de contrôle et de gestion de la qualité, en référence aux critères de mesure et aux normes en vigueur (Critères Qualité HAS 2022), pour évaluer l'impact interne et externe de son action.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etude de faisabilité
- Soutenance orale devant le jury de validation du bloc.
- Étude de cas

RNCP41818BC03 — Piloter le système d'informations et de la performance

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir une stratégie d'entreprise (vocation, mission, positionnement) en menant un diagnostic externe/interne, afin de planifier son développement et les moyens à mobiliser.

Aligner la gestion financière sur la base d'objectifs stratégiques et d'analyses risques/opportunités, en mettant en place les tableaux de bord appropriés, afin d'assurer la cohérence entre objectifs et moyens.

Analyser les écarts entre résultats prévus et ceux obtenus, en identifiant les points clefs de l'évolution de l'environnement (actions concurrentielles, modification des besoins, aléas...) afin d'adapter les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs stratégiques.

Effectuer le reporting auprès des instances gouvernantes des décisions prises, en illustrant les choix stratégiques, les

moyens engagés et les résultats obtenus, afin d'expliquer les écarts et justifier les perspectives d'avenir.
Définir les objectifs financiers du projet d'établissement en mettant en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la gestion budgétaire des établissements sociaux et médico-sociaux, afin d'inscrire son financement dans le cadre d'un CPOM.

Construire et négocier un plan pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), en intégrant les orientations et les attentes des financeurs publics ou privés, pour pérenniser l'accès aux financements publics ou privés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation
- Étude de cas

RNCP41818BC04 — Manager les équipes, gérer les ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Assumer son niveau de délégations et de responsabilités, par l'identification de ses préférences managériales et de son style personnel de management, pour anticiper le flou dans l'organisation.

Manager, réguler les relations interpersonnelles, par des démarches fondées sur la cohésion et la coopération d'équipes, afin de prévenir les difficultés issues d'équipes multi métiers, et/ou multiculturelles.

Insuffler au sein des équipes une posture d'écoute et des comportements bienveillants, par la diffusion et la promotion des bonnes pratiques, pour garantir la qualité de l'offre aux usagers/clients.

Anticiper les besoins de l'entreprise en emplois et savoir-faire nécessaires à sa stratégie d'évolution, en proposant un plan de développement des compétences, de formation et/ou de recrutement, afin de respecter l'égalité des chances, et le refus des discriminations.

Déployer une politique de prévention des risques psycho sociaux et de promotion de la santé-sécurité au travail, en prévenant les situations de travail non réglementaires et/ou dangereuses, pour améliorer la qualité de vie au travail et fidéliser les salariés.

Évaluer le fonctionnement et le niveau d'efficacité d'une entreprise ESS, en mobilisant la méthodologie du diagnostic culturel, pour proposer des actions d'amélioration ou de conduite du changement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mise en situation professionnelle (présentation orale)
- Etude de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'Économie Sociale et Solidaire est présente dans quasiment tous les secteurs d'activité, mais trois secteurs sont majoritairement concernés au niveau de l'emploi (CNCRESS 2016) : les cadres de ces Organisations exercent leurs activités au sein de structures sociales, médico-sociales, sanitaires du secteur public ou parapublic, privé lucratif, privé associatif.

- Secteur de l'action sociale et médico-sociale : Premier secteur de l'ESS en volume d'emplois et le plus gros potentiel de départs en retraite (287 000 d'ici 2025) : Directeur d'établissements sociaux, médicosociaux (personnes âgées, handicap, protection de l'enfance), responsable de services d'aide à la personne.
- Secteur du médico-social : Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile CADA, Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale CHRS, Foyers d'Aide Sociale à l'Enfance, Centre d'Aide au Travail ESAT, Établissement de Protection Judiciaire de la Jeunesse.
- Secteur de l'enseignement, l'emploi et de la formation : Deuxième secteur de l'ESS en termes d'emplois est aussi le deuxième le plus impacté par les départs à la retraite (120 000 postes libérés d'ici 2025). Chef d'établissement, consultant-formateur, gérant de coopérative d'activité et d'emploi, coordinateur(trice) de formation
- La santé : Troisième secteur de l'ESS, et le troisième pour les départs à la retraite (61 000 d'ici 2025). Cadre de santé, cadre hospitalier, directeur de pôle santé, responsable de secteur, coordinateur de parcours de soins.....

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur, directeur-adjoint d'établissement médico-social (EHPAD, M.A.S., Maison d'Enfants MECS, ESAT, Centre de soins...),
- Chef de service d'établissement spécialisé, cadre supérieur socio-éducatif,
- Responsable ou référent de pôle social, médico-social ou de santé,
- Chargé de projet et/ou qualité,

- Consultant-formateur, évaluateur qualité des établissements sociaux et médico-sociaux.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Des dispositions légales et réglementaires encadrent l'exercice des fonctions de cadres, en ce qui concerne les délégations et le niveau de qualification requis pour diriger des établissements sociaux et médico-sociaux notamment :

- Loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-social et le décret n° 2007-221 du 19 février 2007 relatif au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux : obligation d'être titulaire d'un niveau 6 ou niveau 7 de certification (RNCP) pour diriger un établissement, service ou structure à caractère sanitaire et social.
- Les établissements et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS) visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles (CASF) sont soumis à l'obligation d'évaluation externe l(annexe 3-10 du CASF) et la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 qui confie à la Haute Autorité de Santé (HAS) la responsabilité de la nouvelle procédure d'évaluation des ESSMS (publiée le 10 mars 2022).
- Décret n°2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
- Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.
- Article L.312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements, services sociaux ou médico-sociaux.
- Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15/03/1966 (IDCC n° 413), mise à jour du 15/09/1976, relatif aux conditions de recrutement et aux niveaux de qualification des personnes de direction, des établissements pour adultes

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) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 607 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	37 176
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour postuler à la certification, les candidats doivent justifier soit :

- d'un niveau 6 dans un domaine de formation compatible avec celui du titre demandé et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans sur un poste à responsabilité (un an pour les apprentis),
- d'un niveau 6 ou 7 et d'une expérience professionnelle de plus de trois ans sur un poste à responsabilité (un an pour les apprentis),
- d'un diplôme obtenu à l'étranger, d'un niveau identique aux conditions ci-dessus, dans un domaine de formation compatible avec celui du certificat demandé et d'une expérience professionnelle de plus de trois ans sur un poste à responsabilité,

Et

- Justifier d'un projet professionnel et d'une solide expérience en gestion comptable et budgétaire, et en management d'équipe. A défaut, une demande de Validation des Acquis Professionnels peut être présentée par les candidats.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Effectuer une période de stage

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

- Un expert du domaine externe
- Un professionnel externe, possédant une expertise dans l'ESS

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	7 113 €
Selon la branche	6 599 € – 7 880 €
Prise en charge	Branches concernées
7 113 €	Valeur par défaut · 209 branches
7 880 €	CPNEFP Mutualité
7 650 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
6 969 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
6 599 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	18/12/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2028
Date de dernière délivrance possible	18/12/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	24	0	100 %	—
2023	28	0	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP36704

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP36704

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41818/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	2
Régions couvertes	2
Prix indicatif	4 060 € – 10 080 €
Durée	70 – 560 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 10/2026 à 10/2027

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	31
Parcours menés à terme	14
Taux d'achèvement	45 %
Période	03/2026 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	49
Montant total engagé	198 045 €

Coût moyen par dossier	4 042 €
Durée moyenne	79 h
Période	01/2026 – 09/2026
France compétences	86 %
Reste à charge titulaire	14 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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