

Chargé de développement des ressources humaines

RNCP34729 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/06/2020
Date d'échéance	29/06/2025

Certificateur(s)

INSTITUT SUPERIEUR COMMERCE GESTION · SIRET : 39156249300034

Partenaires habilités

60 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 60 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFPI ACM FORMATION	44531243200021	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200104	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200120	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200138	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION SCOLAIRE DE LA SALLE	78000231700011	Former et organiser l'évaluation
ASSOC INSTITUTION ST ASPAIS DE MELUN	35319145500016	Former et organiser l'évaluation
ASS TOURQUENNOISE DE GESTION DE L'EIC	42906702800010	Former et organiser l'évaluation
ATHELIA INSTITUT DE FORMATION CONSEILS ET PERFORMANCE	81793179300035	Former et organiser l'évaluation
A ZOT FORMATION	50205976900054	Former et organiser l'évaluation
BP CONSEIL FORMATION	48468982300033	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 60 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34729-charge-de-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification de Chargé de développement des Ressources Humaines répond aux nouveaux besoins du marché en termes de recrutement, dans le secteur des ressources humaines.

Les entreprises demandent aujourd'hui des spécialistes des RH capables de recruter et de fidéliser des nouveaux talents, d'offrir aux collaborateurs un environnement de travail stimulant, de fédérer des équipes autour de valeurs partagées, de veiller à l'évolution des carrières des salariés en tenant compte de leurs demandes individuelles (GPEC), etc.

Ces profils sont recherchés, car ils doivent pouvoir mettre en œuvre des compétences techniques plus larges que par le passé. Le chargé du développement des RH doit ainsi optimiser la gestion administrative des collaborateurs dans un contexte de transformation digitale accéléré, mais aussi mener des projets d'équipe en mode collaboratif/agile, mener une veille continue, intégrer l'innovation technologiques à l'ensemble des processus RH (SIRH, numérisation, IA, etc.) et accompagner les collaborateurs de tous les services dans la transformation digitale.

Pour accompagner la stratégie de l'entreprise de façon efficace, les spécialistes RH doivent de surcroît faire preuve de certaines qualités comportementales précises (« soft skills ») : autonomie, adaptabilité, empathie, charisme, etc.

ACTIVITÉS VISÉES

Avec le soutien d'une DRH et/ou d'un expert, et/ou pour le compte d'un client, le Chargé de développement des Ressources Humaines doit :

- garantir la conformité d'un processus RH avec la législation sociale en vigueur
- assurer la prévention des risques juridiques et sociaux
- auditer, organiser et met en œuvre un processus RH (recrutement, GPEC, formation, rémunération, etc.)
- assurer le lien et la communication entre les parties prenantes internes et externes d'une organisation
- définir une structure, des contenus et des modalités d'utilisation d'un SIRH
- piloter et exploiter l'ensemble des possibilités d'un SIRH
- mettre en œuvre un processus paie, piloter un ERP, contrôler des données et les sécurise
- établir des projections d'évolution et de structure de la masse salariale
- initier une campagne de recrutement, intégrer la marque employeur et optimiser l'expérience candidat
- utiliser des techniques d'acquisition de talent et d'onboarding
- cartographier les métiers et les compétences, étudier et évaluer l'impact d'une stratégie sur les RH
- déployer la GPEC, favoriser les mobilités par des pratiques innovantes
- apprécier la qualité du dialogue social et de ses composantes dans une organisation
- participer aux négociations collectives, favoriser la concertation et la conclusion d'un accord
- mesurer des typologies de management, des conditions de travail, des tendances sociales et des attentes de collaborateurs
- organiser une démarche d'amélioration de la QVT
- s'approprier des outils et des méthodologies de gestion de projet RH innovants (agile, collaboratif, etc.)
- constituer et animer une équipe projet, coordonner des actions et stimuler la créativité
- mesurer l'impact de la transformation digitale sur les emplois d'une organisation
- conduire le changement et accompagne la montée en compétences techniques et digitales d'un salarié
- conduire le changement et accompagner la montée en compétences digitales d'un salarié
- sélectionner des indicateurs de performance et construire un tableau de bord d'aide à la décision
- élaborer une démarche de veille, utiliser des outils et des méthodologies d'analyse, de traitement et de diffusion de l'information
- développer des soft skills indispensables à son domaine d'activité
- posséder un esprit créatif et manifeste de l'appétence pour l'innovation et la culture digitale

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Rendre efficiente l'administration du personnel et la gestion de la paie :

- Garantir l'application de la législation sociale dans une organisation
- Mettre en œuvre une politique d'amélioration continue des processus RH
- Digitaliser un processus RH et piloter un SIRH
- Administrer la paie et exploiter un ERP

Contribuer à bâtir des politiques RH efficaces et innovantes :

- Gérer un recrutement et participer à une politique de talent acquisition

- Optimiser une GPEC et accompagner des talents
- Animer une démarche qualité de vie au travail (QVT)
- Favoriser le dialogue social dans une organisation

Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser déployer des compétences transversales :

- Conduire un projet RH innovant
- Favoriser la transition digitale
- S'approprier des outils et des méthodologies de recherche, d'analyse, de reporting et de communication
- Développer des compétences comportementales (soft skills)

Blocs de compétences

RNCP34729BC01 — Sécuriser juridiquement un processus RH et impliquer les parties prenantes dans la démarche d'amélioration continue de la fonction RH

LISTE DE COMPÉTENCES

A. Garantir l'application du droit social dans un processus RH, impliquer les parties prenantes dans le dialogue social :

- Caractériser une organisation et repérer une spécificité légale, sociale et organisationnelle
- Utiliser un outil de veille sociale et juridique, identifier une évolution de réglementation, évaluer un impact sur l'organisation.
- Assurer la conformité d'un processus RH, procéder à des régularisations, répondre à un contrôle.
- Formaliser un document juridique, un processus RH et le sécuriser (recrutement, licenciement, rupture conventionnelle, recours à l'intérim, formation, entretien professionnel).
- Analyser une pratique d'encadrement, un processus RH et repérer une source de conflit social.
- Anticiper et préparer une échéance électorale (CSP), une négociation avec des partenaires sociaux, participer à une réunion sociale, une commission, une négociation d'accord.
- Accompagner une campagne de prévention de risques juridiques et sociaux, participer à la rédaction de guides d'information.
- Impliquer et accompagner un manager dans la sécurisation de la relation de travail avec son équipe, le former, conseiller des directions et répondre aux questions des partenaires sociaux et des collaborateurs.

B. Mettre en œuvre une politique de développement continu des processus RH :

- Auditer un service RH, identifier un axe d'amélioration, rechercher des informations et des méthodologies d'amélioration.
- Optimiser et mettre en œuvre un processus administratif RH (gestion du temps de travail, des carrières, du recrutement, plan de formation, conditions de travail, pouvoir disciplinaire de l'employeur, budget...).
- Organiser un service RH, un processus RH, optimiser des ressources (humaines, matérielles et financières), coordonner des actions.
- Participer à une action de communication interne, gérer la descente et la remontée d'informations.
- Concevoir un tableau de bord de gestion RH, agréger des indicateurs de performance, préparer un reporting et rendre compte.
- Avec le soutien d'une DRH, répondre aux questions relevant du domaine de l'administration des RH, être disponible et assurer des permanences.

C. Digitaliser un processus RH et piloter un SIRH :

- Auditer un processus RH, identifier un objectif de performance, rechercher une solution digitale RH et participer au déploiement d'un SIRH.
- Prioriser des éléments à dématérialiser, paramétrer un SIRH, définir une arborescence et des modes de classement en collaboration avec des directions et des prestataires.
- Attribuer un droit et un niveau d'accès, afin responsabiliser et impliquer un collaborateur.
- Fixer une règle de collecte, de centralisation, d'authentification, d'exploitation et de sécurisation de données RH, répondre aux exigences de la CNIL et du RGPD (coffre-fort numérique).
- Faire évoluer un SIRH, rechercher des dispositifs interactifs.
- Exploiter un SIRH et favoriser une prise de décision des directions, concevoir un contenu d'informations riche et attractif (datavisualisation).

- Avec le soutien d'un DRH et/ou un expert en SIRH, conseiller un manager, un collaborateur, sur une question liée au SIRH.

D. Améliorer un processus paie et exploiter un ERP

- Participer à un audit paie et rémunération (politiques, masse et structure salariale) et pratiquer une veille externe.
- Diagnostiquer un processus paie, mesurer une performance, définir un besoin d'évolution, identifier un axe d'amélioration, proposer une solution, préparer une externalisation partielle d'un processus paie.
- Mettre en œuvre un processus paie, paramétrer et piloter un ERP.
- Effectuer une démarche, une déclaration obligatoire relevant du domaine de la paie, payer des cotisations et répondre au contrôle d'une administration.
- Mettre en œuvre un plan d'action de dématérialisation d'un processus paie, assurer la confidentialité et la conformité avec les obligations légales.
- Gérer un tableau de bord paie, implémenter un indicateur de performance, associer une projection d'évolution de la masse salariale, rendre compte.
- Avec le soutien d'une DRH, conseiller un manager, un collaborateur, sur toute question concernant la gestion de la paie.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique individuel : Etude d'un dossier contenant une base documentaire, un contexte d'entreprise, des descriptifs de situation et des formulations de demandes de conseils d'ordre juridique s'une durée de 4 h.

Mise en situation individuelle et réelle : Analyser un processus RH dans son entreprise d'accueil et déterminer des besoins d'amélioration et/ou d'innovation

Mise en situation collective et restitution orale individuelle : Remise d'un dossier contenant une base documentaire, la description d'une entreprise et de son environnement, des problématiques RH. Remise d'un dossier collectif écrit à un jury. Restitution orale individuelle devant un jury.

Mise en situation individuelle sur poste informatique et restitution orale : Produire des documents de paie. Remise d'un dossier contenant des éléments contextualisés et un dossier documentaire. Le candidat dispose d'un poste informatique, d'une connexion internet, d'une messagerie et d'une imprimante

RNCP34729BC02 — Contribuer à bâtir des politiques de développement RH efficaces et innovantes

LISTE DE COMPÉTENCES

A. Gérer un processus de recrutement, participer à une politique de talent acquisition :

- Participer à un audit recrutement, détecter un axe d'amélioration, un risque, proposer une action corrective.
- Optimiser et gérer un processus de recrutement, le rendre attractif et interactif et participer au pilotage de la performance.
- Utiliser un outil de gestion et d'assistance au recrutement et à l'intégration d'un candidat (logiciels, SIRH), sécuriser des données (CNIL, RGPD).
- Intégrer la marque employeur dans un processus de recrutement et améliorer l'expérience candidat.
- Diagnostiquer les besoins, les ressources et les contraintes de recrutement (outsourcing).
- Préparer l'accueil d'un nouveau collaborateur, l'accompagner dans son parcours d'intégration, mettre en œuvre des points de contacts et un feedback (onboarding).
- Conseiller un manager, un collaborateur, un candidat sur toute question et/ou inquiétude liée au process de recrutement et d'intégration.

B. Optimiser une GPEC et accompagner des talents

- Évaluer un scénario d'évolution d'une structure, analyser un écart entre besoin et ressources, identifier un risque/une opportunité.
- Mettre en œuvre une action d'ajustement effectif/emploi/compétences.
- Partager et faire évoluer un référentiel métiers et compétences dans le cadre d'une démarche concertée avec des parties prenantes (CSP, directions, etc.).
- Accompagner un manager dans la détection et l'accompagnement d'un potentiel.
- Mettre en œuvre un entretien d'évaluation professionnel et élaborer un dispositif de mobilité.
- Préparer un accord d'entreprise GPEC et participer à une négociation.
- Définir des indicateurs de performance GPEC, repérer des axes d'amélioration.
- Avec le soutien d'une DRH, conseiller un(e) manager, un collaborateur sur toute question et inquiétude liées à la gestion de carrière.

C. Animer une démarche qualité de vie au travail (QVT) :

- Mettre en œuvre une veille, analyser des composantes QVT, repérer des méthodologies innovantes, créatrices de «

bien-être » au travail et de productivité.

- Diffuser une politique RH mettant en avant l'équité, la satisfaction et l'épanouissement des salariés (Happiness Management), prendre en compte des diversités et des spécificités de population.
- Améliorer un environnement et des conditions de travail, développer un mode de management permettant de concilier vie professionnelle/vie personnelle.
- Participer au changement d'un système de rémunération.
- Impliquer et motiver un collaborateur, impulser un dialogue participatif et collaboratif.
- Renforcer l'engagement d'un collaborateur autour de valeurs communes, d'un projet d'entreprise et instaurer une dynamique collective.
- Définir et analyser des indicateurs de performance QVT (KPI), repérer un axe d'amélioration, rendre compte et proposer une solution.
- Avec le soutien d'un DRH conseiller un manager, un collaborateur sur toute question et inquiétude liée à la QVT.

D. Anticiper les besoins en compétence :

- Evaluer un besoin de montée en compétences en collaboration avec une direction/un manager.
- Construire un plan de développement des compétences (plan de formation).
- Assurer des relations avec des organismes paritaires et monter un dossier de financement (apprentissage, formation continue, etc.).
- Concevoir, mettre en œuvre, coordonner, piloter et faire évoluer les actions et dispositifs de formation.
- Recruter et gérer un intervenant interne et/ou sélectionner un prestataire de formation.
- Concevoir et utiliser un outil d'évaluation de la qualité et de l'efficacité d'une formation, ajuster un dispositif.
- Concevoir l'ingénierie pédagogique d'un projet e-learning en collaboration avec des directions , administrer une plateforme de formation digitale.
- Initier et développer la rétention et la transmission de compétences.
- Impliquer et responsabiliser des salariés dans leur évolution professionnelle et renforcer l'accès à la formation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation collective et restitution orale individuelle : Initier une campagne de recrutement performante et originale.

Remise d'un dossier contenant une base documentaire, la description d'une entreprise et de son environnement, des problématiques de recrutement et d'intégration de candidat(e)s

Mise en situation individuelle et réelle : Diagnostiquer une organisation et préparer un plan d'action GPEC.

Remise d'un document écrit contenant un diagnostic et un plan d'action à un jury.

Le candidat doit établir un diagnostic global et social de son entreprise et proposer un plan d'action GPEC.

Mise en situation individuelle et orale : Happiness Manager.

Remise d'un court dossier contenant une description d'entreprise et une problématique d'insatisfaction au travail.

Production d'un document d'accompagnement (Powerpoint ou autre) et restitution orale devant un jury.

Jeu de rôles : Améliorer l'accès à la formation des salariés : négocier un accord « formation ».

Remise d'un dossier contenant les éléments contextuels d'une organisation (stratégie, processus RH, climat social, plan et action de formation, etc.). Production d'un document d'aide à la négociation.

Le candidat dispose de 2 heures pour se préparer sur le sujet.

Jeu de rôles composé d'un jury et de candidats.

RNCP34729BC03 — Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser et déployer des compétences transversales

LISTE DE COMPÉTENCES

A. Conduire un projet RH innovant :

- Analyser une entreprise et son contexte, rencontrer des directions, analyser des enjeux, définir des finalités RH et des besoins.
- Définir les objectifs de performance et les impacts d'un projet, tenir compte de contraintes et mobiliser des moyens budgétaires, humains et financiers.
- Étudier un bilan de fin de projet RH, prioriser des actions à engager, cadrer un projet RH et réaliser un cahier de charges, détecter des risques prévisibles.
- Évaluer un besoin en compétences, faire appel à un expert, mettre en œuvre un partenariat et coordonner des ressources externes.
- Utiliser des outils et des méthodologies de gestion de projet, d'ordonnancement et de planification des actions, initier le partage des expertises.

- Créer une équipe projet, déterminer des rôles et des responsabilités, coordonner des actions, animer une séance de travail, suivre la réalisation d'objectifs et valider des jalons.
 - Mettre en œuvre une méthodologie de gestion de projet innovante.
 - Sélectionner des indicateurs de performance, créer des tableaux de bord de performance et les diffuser.
 - Analyser des résultats et procéder à des mesures d'ajustement continues.
 - Rendre compte régulièrement de l'avancement d'un projet, informer les parties-prenantes et ajuster des actions.
- B. Accompagner l'impact de la transformation digitale sur les emplois et les compétences :
- Participer à l'analyse et à l'anticipation d'impacts de l'intégration du digital sur un processus, un métier et des compétences.
 - Cartographier des populations impactées, diagnostiquer et identifier leur état d'acceptation et de résistance à la transformation.
 - Utiliser des outils et des méthodologies de conduite du changement.
 - Consulter les partenaires sociaux sur un projet de digitalisation, les informer régulièrement, tenir compte de remarques et préserver le climat social.
 - Mettre en œuvre une démarche d'impacts individualisée pour chaque collaborateur.
 - Accompagner et impliquer un salarié dans un processus de transformation digitale, renforcer ses compétences numériques et le placer dans un état d'esprit positif.
 - Suivre un plan d'action digital, sélectionner des indicateurs de performance et procéder à un reporting régulier
- C. S'approprier des outils et des méthodologies de recherche, d'analyse, de reporting et de communication :
- Comprendre et prendre en compte l'activité d'une organisation, un mode de gouvernance et de fonctionnement, des usages, une culture et des valeurs d'entreprise.
 - Caractériser et évaluer un type de management, un métier, une interaction entre des entités.
 - Mettre en œuvre des outils et méthodologie de veille, analyser et croiser des données, les synthétiser.
 - Recherche des indicateurs de performance (KPI) d'une activité, d'un service, d'un poste de travail, d'un projet ou d'un processus.
 - Élaborer et piloter un tableau de bord (indicateur, groupe d'utilisateurs, etc.), mesurer un résultat et l'analyser, définir un axe de progrès.
 - S'approprier des outils de communication innovants et digitaux.
 - Utiliser des fonctions avancées de logiciels de bureautique et de logiciels techniques.
 - Élaborer un budget prévisionnel.
 - Utiliser des techniques de communication et un vocabulaire professionnel en français et en langue étrangère.
- D. Développer des compétences comportementales (soft skills) :
- Aimer travailler dans un contexte collaboratif avec des experts, des directions, des managers, des collaborateurs et savoir présenter un argument et être force de proposition.
 - Être autonome, adaptable, rigoureux et discipliné(e), avoir le sens de l'initiative et savoir prendre du recul.
 - Posséder un esprit d'analyse et de synthèse, savoir déléguer et motiver.
 - Avoir le sens de la communication, de l'écoute, faire preuve d'empathie, savoir influencer et convaincre.
 - Avoir l'esprit créatif, faire preuve de curiosité d'inventivité et manifester de l'appétence pour l'innovation et la culture digitale.
 - Être orienté résultat et résistant au stress.
 - Se montrer discret, diplomate et prudent.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Business Game digitalisé : Piloter un projet RH

Restitution orale individuelle et devant un jury.

Mise en situation collective et restitution orale collective et individuelle : Préparer l'intégration du digital dans une organisation.

Remise d'un dossier collectif écrit à un jury, restitution orale collective et individuelle.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce métier RH est représenté dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les branches professionnelles. Il existe

dans les secteurs privé, public et parapublic. Il peut également être exercé dans une entreprise internationalisée.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Fonctions visées :

Chargé de développement des Ressources Humaines ; Responsable RH ; Chargé(e) de développement RH ; Chargé de Ressources Humaines ; Chargé de processus RH ; Chargé de mission handicap ; Chargé de RSE ; Chargé d'études RH ; Chargé de projet innovation RH ; Chargé de mission RH ; Chargé de formation; Chargé de recrutement ; Chargé de gestion sociale ; Chargé de gestion du personnel ; Chargé SIRH ; Chargé des relations sociales ; Chargé de prestation RH ; Chargé GPE ; Chargé de paie ; Chargé de carrière ; Chef de projet RH ; Consultant RH ; Manager RH ; Coordinateur RH ; Chasseur de talents

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) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

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

5 professionnels du secteur RH en activité, extérieurs à l'ISCG

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	6 077 €
Selon la branche	5 135 € – 6 403 €
Prise en charge	Branches concernées
6 077 €	Valeur par défaut · 176 branches

6 403 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE autoroutes, CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes, CPNE des exploitations frigorifiques, CPNEF de la Branche des organismes de formation
6 309 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
6 382 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire, CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 159 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE chimie, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
5 400 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de la métallurgie
6 347 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
5 135 €	CPNE Banque, CPNE désinfection, désinsectisation et dératisation
6 349 €	CPNEF de la Publicité
6 348 €	CPNE de l'immobilier
6 341 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
6 119 €	CPNE Travail Temporaire
6 074 €	CPNEF de l'audiovisuel
5 850 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
5 760 €	CPNE du commerce de détail alimentaire non spécialisé
5 670 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	29/06/2020
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/06/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	30	6	100 %	93 %
2017	11	2	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28143

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40853

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://iscg.fr/ecole-formation-bac-3-ressources-humaines-rh-alternance-10>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	4
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	3
Départements couverts	3
Organismes certifiés Qualiopi	3
Sessions	de 06/2025 à 03/2028

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	51
Parcours menés à terme	35
Taux d'achèvement	69 %
Période	07/2022 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	64
Montant total engagé	192 764 €
Coût moyen par dossier	3 012 €
Durée moyenne	566 h
Période	11/2020 – 07/2025
France compétences	78 %
France Travail	20 %
Entreprise	1 %
Reste à charge titulaire	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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