

Chargé des Ressources Humaines

RNCP37177 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315, 315p, 315t
Formacode(s)	33052, 33047, 33091
Code(s) ROME	M1503, M1501, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/12/2022
Date d'échéance	14/12/2027

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109

<http://www.cesi.fr>

Partenaires habilités

57 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 57 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CCIMBO IFAC - CAMPUS DES METIERS	13002293200086	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200366	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200820	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200838	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200846	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200911	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200929	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200960	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200978	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257201018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 57 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37177-charge-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Au-delà de sa mission historique de sécurisation de la gestion du personnel (gestion administrative et paie), le Chargé des Ressources Humaines est aujourd'hui un acteur majeur de l'entreprise pour répondre aux grands enjeux que sont devenus le recrutement, le développement des compétences et les relations sociales. Par ailleurs, désormais positionné en réel « business partner », il sert la performance de l'entreprise et accompagne la communauté des managers. Il évolue dans un environnement à très fortes contraintes juridiques et réglementaires. Ces dernières années, son métier est transformé par l'informatisation de nombreuses activités.

ACTIVITÉS VISÉES

Sécuriser l'administration du personnel et la paie
Piloter le recrutement et le développement des compétences
Piloter les relations sociales et le dialogue social
Piloter la performance RH et accompagner les managers

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Assurer la veille juridique et sociale pour garantir la conformité réglementaire et la fiabilité des modèles de contrats en s'appuyant sur les sources légales

Rédiger et modifier les différents types de contrats de travail dans le respect de la réglementation pour répondre efficacement aux besoins de l'entreprise (clauses particulières) et prévenir les risques juridiques

Gérer les formalités liées aux différentes situations de rupture du contrat de travail (disciplinaire ou non) pour prévenir les litiges et contentieux prud'homaux, dans le respect des délais et des obligations légales

Identifier les situations nécessitant l'application de mesures disciplinaires et leur graduation (avertissement, mise à pied, etc.) pour les adapter aux circonstances d'un événement en s'appuyant sur la législation et le règlement intérieur

Recueillir les faits et les preuves pour déterminer, en collaboration avec le manager, la sanction à appliquer en fonction des circonstances de l'événement

Formaliser la sanction du collaborateur en appliquant la procédure obligatoire attachée à la sanction choisie (écrits, entretiens, respect des étapes et des délais) pour sécuriser les ruptures

Organiser l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise (absence, heures supplémentaires, RTT, etc.) en s'appuyant sur la réglementation pour optimiser les pratiques

Accompagner les managers dans la gestion du temps de travail pour sécuriser les pratiques et optimiser les coûts en s'appuyant sur les données issues du SIRH

Garantir la confidentialité des données du collaborateur dans le SIRH et sur les bulletins de paie dans le respect des dispositions du RGPD

Piloter le processus de réalisation de la paie (des données d'entrée au bulletin de paie) en s'appuyant sur la veille réglementaire pour fiabiliser et accompagner les managers

Contrôler l'efficacité du processus paie en s'appuyant sur des indicateurs de satisfaction interne pour l'optimiser

Identifier les évolutions métier en s'appropriant les enjeux, l'actualité et les projets de l'entreprise et du secteur pour anticiper les besoins en compétences futures

Piloter la mise en œuvre des entretiens annuels et professionnels et le suivi des actions qui en découlent pour garantir la pertinence du recueil des besoins en s'appuyant sur les managers et les échéances définies

Analyser les données RH à l'aide des outils de pilotage de la GEPP (pyramide des âges, ancienneté, cartographie métiers, entretiens annuels/professionnels, observatoire métiers de la branche...) pour repérer les risques de perte ou d'obsolescence des compétences et répondre aux enjeux de pérennité de l'entreprise

Répertorier les compétences clés attendues, dans une vision prospective, en s'appuyant sur les données issues de la GEPP pour définir les actions prioritaires en matière de recrutement et/ou de formation

Déployer le processus de recrutement avec le manager (fiche de poste, critères de sélection attendus, moyens de sourcing adaptés) pour attirer les talents adaptés aux besoins de l'entreprise en favorisant l'inclusion

Conduire les entretiens de recrutement pour contribuer à la sélection des candidats en s'appuyant sur la technique d'entretien adaptée aux objectifs dans une démarche de diversité et de lutte contre les discriminations

Déterminer et suivre le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs (accueil, aspects logistiques et administratifs, transmission des valeurs et de la culture d'entreprise, adaptation du poste de travail le cas échéant) pour favoriser l'implication et la fidélisation des collaborateurs en déterminant les étapes et les acteurs clés à mobiliser

Mesurer l'efficacité du processus d'intégration pour l'optimiser dans une démarche d'amélioration continue en analysant les indicateurs de performance (ruptures anticipées sur la période d'essai, absentéisme, etc.)

Prioriser les actions de formation en fonction des enjeux et des moyens (budget et financement) afin de les présenter en Comité Social et Economique (CSE)

Elaborer le budget du plan de développement des compétences en mobilisant les dispositifs réglementaires de la formation professionnelle adaptés pour en optimiser le financement

Gérer et suivre le plan de développement des compétences (sélection des prestataires, planification des actions, etc.) pour maintenir et développer l'employabilité des collaborateurs en utilisant les outils adaptés (SIRH, tableau de bord, etc.)

Mesurer la qualité et l'impact des formations, en s'appuyant sur l'évaluation des acquis et de la satisfaction, pour répondre aux enjeux de l'entreprise en termes de compétences et pour améliorer les actions futures

Identifier les obligations légales en matière de diversité (management multiculturel, égalité femmes/hommes, personnes en situation de handicap, religion dans l'entreprise, etc.) pour garantir des recrutements et une gestion RH éthiques

Analyser les pratiques et la mise en application des accords de l'entreprise en matière de diversité et classer les caractéristiques de la diversité dans l'entreprise pour mesurer les écarts et définir les axes d'amélioration

Promouvoir la diversité à l'externe, dans l'entreprise et auprès des managers au travers d'actions de communication, de formation, de procédures et de projets dédiés pour développer une culture « Entreprise citoyenne » et valoriser la marque employeur

Organiser les élections du personnel (CSE) pour éviter tout délit d'entrave en respectant les échéances et les étapes légales

Gérer les mandats des membres de la délégation du personnel et des délégués syndicaux désignés pour garantir la relation avec les interlocuteurs sociaux en prenant en compte les valeurs et le positionnement de chacun

Planifier l'agenda social en respectant la réglementation applicable pour sécuriser les réunions plénières et les consultations obligatoires du CSE

Analyser les données externes (inflation, évolution du secteur, cadre conventionnel et réglementaire, etc.) et les données internes (masse salariale, indicateurs sociaux, etc.) en s'appuyant sur les objectifs et enjeux de l'entreprise pour préparer les réunions avec les partenaires sociaux

Elaborer la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) en organisant les données internes nécessaires pour permettre leur synthèse et leur transmission aux partenaires sociaux dans le respect des obligations légales et favoriser une négociation loyale

Identifier les thèmes de négociations obligatoires (égalité professionnelle, handicap, emploi et parcours professionnel, etc.) pour proposer des réponses conformes aux obligations légales et adaptées à l'entreprise

Diagnostiquer les situations à risques (RPS) en s'appuyant sur les indicateurs sociaux (accident de travail, absentéisme, turn-over, etc.) et le cadre législatif pour permettre l'élaboration des plans d'action nécessaires

Déployer les plans d'action de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) avec les acteurs concernés (direction, managers, membres du CSE, etc.) pour améliorer les conditions de travail, prévenir l'absentéisme et fidéliser les collaborateurs

Sensibiliser et accompagner les managers sur la prévention des RPS⁶ pour limiter des situations à risque et favoriser l'engagement

Identifier les nouveaux outils et nouveaux usages numériques de l'activité RH (SIRH, Job board, application dédiée, etc.) pour repérer les solutions adaptées aux besoins de l'entreprise en assurant une veille professionnelle

Participer au déploiement et au paramétrage d'une nouvelle solution numérique RH en s'appuyant sur le cahier des charges pour garantir son bon fonctionnement et son accessibilité dans le respect du RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité)

Former les collaborateurs aux nouvelles pratiques RH pour garantir leur appropriation des nouveaux outils numériques en concertation avec les managers

Définir les indicateurs RH afin d'élaborer des tableaux de bord efficaces pour piloter la performance de l'activité RH de l'entreprise en s'appuyant sur le SIRH² ou les données disponibles

Analyser les indicateurs de performance RH pour mesurer les écarts et proposer les plans d'action adaptés en s'appuyant sur les objectifs et les enjeux de l'entreprise

Elaborer le budget du projet RH pour anticiper les charges et investissements en s'inscrivant dans la politique économique de l'entreprise

Définir toutes les étapes de la conduite du projet RH pour piloter son déroulement en identifiant les objectifs et les échéances

Identifier les actions d'accompagnement individuel et/ou collectif nécessaires en analysant les situations de changement induites par le projet RH pour garantir sa réussite

Définir le plan de communication pour impliquer l'ensemble des parties prenantes dans le projet RH en s'appuyant sur les canaux de communication adaptés

Former les managers aux processus RH pour sécuriser leurs pratiques RH et prévenir les risques dans la gestion de leurs équipes en les sensibilisant à leur mission RH de premier niveau

Conseiller les managers sur la conduite à tenir en fonction des situations RH rencontrées avec les collaborateurs en favorisant la médiation et dans le respect de la réglementation

Identifier les risques juridiques, économiques et/ou sociaux pour alerter efficacement les managers en s'appuyant sur

Blocs de compétences

RNCP37177BC01 — Sécuriser l'administration du personnel et la paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer et contrôler la contractualisation, les évolutions et les ruptures des contrats de travail

Assurer la veille juridique et sociale pour garantir la conformité réglementaire et la fiabilité des modèles de contrats en s'appuyant sur les sources légales

Rédiger et modifier les différents types de contrats de travail dans le respect de la réglementation pour répondre efficacement aux besoins de l'entreprise (clauses particulières) et prévenir les risques juridiques

Gérer les formalités liées aux différentes situations de rupture du contrat de travail (disciplinaire ou non) pour prévenir les litiges et contentieux prud'homaux, dans le respect des délais et des obligations légales

Gérer l'application des mesures disciplinaires

Identifier les situations nécessitant l'application de mesures disciplinaires et leur graduation (avertissement, mise à pied, etc.) pour les adapter aux circonstances d'un événement en s'appuyant sur la législation et le règlement intérieur

Recueillir les faits et les preuves pour déterminer, en collaboration avec le manager, la sanction à appliquer en fonction des circonstances de l'événement

Formaliser la sanction du collaborateur en appliquant la procédure obligatoire attachée à la sanction choisie (écrits, entretiens, respect des étapes et des délais) pour sécuriser les ruptures

Organiser et aménager le temps de travail

Organiser l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise (absence, heures supplémentaires, RTT, etc.) en s'appuyant sur la réglementation pour optimiser les pratiques

Accompagner les managers dans la gestion du temps de travail pour sécuriser les pratiques et optimiser les coûts en s'appuyant sur les données issues du SIRH

Sécuriser le processus de la paie

Garantir la confidentialité des données du collaborateur dans le SIRH et sur les bulletins de paie dans le respect des dispositions du RGPD

Piloter le processus de réalisation de la paie (des données d'entrée au bulletin de paie) en s'appuyant sur la veille réglementaire pour fiabiliser et accompagner les managers

Contrôler l'efficacité du processus paie en s'appuyant sur des indicateurs de satisfaction interne pour l'optimiser

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite : Étude de cas d'une entreprise en situation de croissance externe

RNCP37177BC02 — Piloter le recrutement et le développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Anticiper les besoins en compétences et les parcours professionnels dans une démarche Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Identifier les évolutions métier en s'appropriant les enjeux, l'actualité et les projets de l'entreprise et du secteur pour anticiper les besoins en compétences futures

Piloter la mise en œuvre des entretiens annuels et professionnels et le suivi des actions qui en découlent pour garantir la pertinence du recueil des besoins en s'appuyant sur les managers et les échéances définies

Analyser les données RH à l'aide des outils de pilotage de la GEPP (pyramide des âges, ancienneté, cartographie métiers, entretiens annuels/professionnels, observatoire métiers de la branche...) pour repérer les risques de perte ou d'obsolescence des compétences et répondre aux enjeux de pérennité de l'entreprise

Répertorier les compétences clés attendues, dans une vision prospective, en s'appuyant sur les données issues de la GEPP pour définir les actions prioritaires en matière de recrutement et/ou de formation

Recruter et intégrer les collaborateurs

Déployer le processus de recrutement avec le manager (fiche de poste, critères de sélection attendus, moyens de sourcing adaptés) pour attirer les talents adaptés aux besoins de l'entreprise en favorisant l'inclusion

Conduire les entretiens de recrutement pour contribuer à la sélection des candidats en s'appuyant sur la technique d'entretien adaptée aux objectifs dans une démarche de diversité et de lutte contre les discriminations

Déterminer et suivre le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs (accueil, aspects logistiques et

administratifs, transmission des valeurs et de la culture d'entreprise, adaptation du poste de travail le cas échéant) pour favoriser l'implication et la fidélisation des collaborateurs en déterminant les étapes et les acteurs clés à mobiliser

Mesurer l'efficacité du processus d'intégration pour l'optimiser dans une démarche d'amélioration continue en analysant les indicateurs de performance (ruptures anticipées sur la période d'essai, absentéisme, etc.)

Gérer le plan de développement des compétences et la formation

Prioriser les actions de formation en fonction des enjeux et des moyens (budget et financement) afin de les présenter en Comité Social et Economique (CSE)

Elaborer le budget du plan de développement des compétences en mobilisant les dispositifs réglementaires de la formation professionnelle adaptés pour en optimiser le financement

Gérer et suivre le plan de développement des compétences (sélection des prestataires, planification des actions, etc.) pour maintenir et développer l'employabilité des collaborateurs en utilisant les outils adaptés (SIRH, tableau de bord, etc.)

Mesurer la qualité et l'impact des formations, en s'appuyant sur l'évaluation des acquis et de la satisfaction, pour répondre aux enjeux de l'entreprise en termes de compétences et pour améliorer les actions futures

Promouvoir et gérer la diversité

Identifier les obligations légales en matière de diversité (management multiculturel, égalité femmes/hommes, personnes en situation de handicap, religion dans l'entreprise, etc.) pour garantir des recrutements et une gestion RH éthiques

Analyser les pratiques et la mise en application des accords de l'entreprise en matière de diversité et classer les caractéristiques de la diversité dans l'entreprise pour mesurer les écarts et définir les axes d'amélioration

Promouvoir la diversité à l'externe, dans l'entreprise et auprès des managers au travers d'actions de communication, de formation, de procédures et de projets dédiés pour développer une culture « Entreprise citoyenne » et valoriser la marque employeur

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite et orale : Étude de cas GEPP-Formation et présentation orale devant le jury

RNCP37177BC03 — Piloter les relations sociales et le dialogue social

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser le dialogue social et gérer les instances du personnel

Organiser les élections du personnel (CSE) pour éviter tout délit d'entrave en respectant les échéances et les étapes légales

Gérer les mandats des membres de la délégation du personnel et des délégués syndicaux désignés pour garantir la relation avec les interlocuteurs sociaux en prenant en compte les valeurs et le positionnement de chacun

Planifier l'agenda social en respectant la réglementation applicable pour sécuriser les réunions plénières et les consultations obligatoires du CSE

Préparer les réunions avec les partenaires sociaux

Analyser les données externes (inflation, évolution du secteur, cadre conventionnel et réglementaire, etc.) et les données internes (masse salariale, indicateurs sociaux, etc.) en s'appuyant sur les objectifs et enjeux de l'entreprise pour préparer les réunions avec les partenaires sociaux

Elaborer la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) en organisant les données internes nécessaires pour permettre leur synthèse et leur transmission aux partenaires sociaux dans le respect des obligations légales et favoriser une négociation loyale

Identifier les thèmes de négociations obligatoires (égalité professionnelle, handicap, emploi et parcours professionnel, etc.) pour proposer des réponses conformes aux obligations légales et adaptées à l'entreprise

Prévenir et gérer les risques psycho-sociaux dans le cadre de la démarche (QVCT)

Diagnostiquer les situations à risques (RPS) en s'appuyant sur les indicateurs sociaux (accident de travail, absentéisme, turn-over, etc.) et le cadre législatif pour permettre l'élaboration des plans d'action nécessaires

Déployer les plans d'action de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) avec les acteurs concernés (direction, managers, membres du CSE, etc.) pour améliorer les conditions de travail, prévenir l'absentéisme et fidéliser les collaborateurs

Sensibiliser et accompagner les managers sur la prévention des RPS pour limiter des situations à risque et favoriser l'engagement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

RNCP37177BC04 — Piloter la performance RH et accompagner les managers

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner la transformation digitale des processus RH (SIRH, ...)

Identifier les nouveaux outils et nouveaux usages numériques de l'activité RH (SIRH, Job board, application dédiée, etc.) pour repérer les solutions adaptées aux besoins de l'entreprise en assurant une veille professionnelle

Participer au déploiement et au paramétrage d'une nouvelle solution numérique RH en s'appuyant sur le cahier des charges pour garantir son bon fonctionnement et son accessibilité dans le respect du RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité)

Former les collaborateurs aux nouvelles pratiques RH pour garantir leur appropriation des nouveaux outils numériques en concertation avec les managers

Construire et suivre les indicateurs de performance RH

Définir les indicateurs RH afin d'élaborer des tableaux de bord efficaces pour piloter la performance de l'activité RH de l'entreprise en s'appuyant sur le SIRH ou les données disponibles

Analyser les indicateurs de performance RH pour mesurer les écarts et proposer les plans d'action adaptés en s'appuyant sur les objectifs et les enjeux de l'entreprise

Conduire et accompagner les projets RH

Elaborer le budget du projet RH pour anticiper les charges et investissements en s'inscrivant dans la politique économique de l'entreprise

Définir toutes les étapes de la conduite du projet RH pour piloter son déroulement en identifiant les objectifs et les échéances

Identifier les actions d'accompagnement individuel et/ou collectif nécessaires en analysant les situations de changement induites par le projet RH pour garantir sa réussite

Définir le plan de communication pour impliquer l'ensemble des parties prenantes dans le projet RH en s'appuyant sur les canaux de communication adaptés

Accompagner les managers dans leurs pratiques RH

Former les managers aux processus RH pour sécuriser leurs pratiques RH et prévenir les risques dans la gestion de leurs équipes en les sensibilisant à leur mission RH de premier niveau

Conseiller les managers sur la conduite à tenir en fonction des situations RH rencontrées avec les collaborateurs en favorisant la médiation et dans le respect de la réglementation

Identifier les risques juridiques, économiques et/ou sociaux pour alerter efficacement les managers en s'appuyant sur un plan d'accompagnement adapté

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Epreuve écrite et orale : Étude de cas réelle ou simulée de Digitalisation d'une activité RH dans l'entreprise et présentation orale devant le jury

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Chargé des Ressources Humaines occupe ses fonctions dans tous les secteurs d'activités ou les types d'organisation où la gestion spécifique d'une population donnée est nécessaire : Filiale d'un groupe - Site de production industriel ou de services - Population spécifique : l'ensemble des effectifs d'une fonction support, cadres, personnels à l'international, personnels d'un siège social, etc. - PME avec des effectifs supérieurs en général à 100 personnes - Collectivité territoriale, consulaire, association, etc.

Dans les TPE et les PME de moins de 100 collaborateurs, il peut exercer dans le cadre d'une fonction RH partagée, gérée notamment par un groupement d'employeurs.

En général, plus la taille de l'entreprise augmente, plus la nécessité de la fonction se fait sentir, y compris au-delà de la seule dimension administrative. Au-delà du facteur effectif de l'entreprise, la nécessité de la fonction de Chargé des Ressources Humaines peut être motivée par un caractère plus qualitatif : la gestion de populations complexes, compétences et métiers en tension, activité à fort contenu « intellectuel », ou technique à forte valeur ajoutée, turn over important, ou tout autre spécificité où le capital humain est déterminant dans la stratégie de l'entreprise.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé des Ressources Humaines/RH

- Chargé de mission/projet Ressources Humaines
Chargé de développement des Ressources Humaines
Chargé de formation/recrutement
Gestionnaire RH/des Ressources Humaines/Paie
Cadre généraliste RH
- Responsable RH/Formation/Paie

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ
Sans objet

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
Les candidats à la certification devront être titulaires d'un niveau 5 professionnel ou technique en RH de préférence. Tout autre profil sera soumis à une commission de dérogation.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE
Jury national unique composé de 7 membres dont 6 membres professionnels externes

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	7 207 €
Selon la branche	6 000 € – 7 549 €
Prise en charge	Branches concernées
7 207 €	Valeur par défaut · 163 branches

7 491 €	CPNE Familles rurales, CPNE Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'immobilier
7 549 €	CPNE chimie, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEF branche retraite complémentaire et prévoyance, CPNEFP Import-Export
7 492 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Branche ITV, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
7 253 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de la métallurgie
7 479 €	CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
7 395 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
7 546 €	CPNE des Télécoms
7 476 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
7 449 €	CPNEF de la Publicité
7 445 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 438 €	CPNEFP Commerce à distance
7 400 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
7 348 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	14/12/2022
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/12/2027
Date de dernière délivrance possible	14/12/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	394	0	92 %	70 %
2019	435	1	89 %	74 %
2018	410	0	93 %	72 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP16889

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP16889, RNCP34654, RNCP34729, RNCP34798, RNCP35545, RNCP35604, RNCP35878, RNCP36123, RNCP36136, RNCP36143, RNCP36668, RNCP36995, RNCP37794, RNCP38438, RNCP38489, RNCP38493,

RNCP38768, RNCP38836, RNCP38899, RNCP39604, RNCP39616, RNCP40594, RNCP40853, RNCP40863, RNCP41132

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.cesi.fr/formation/bachelor-charge-e-des-ressources-humaines-en-apprentissage-2438700/#:~:text=Il%20a%20un%20r%C3%B4le%20de,des%20conditions%20de%20travail%20associ%C3%A9es.>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37177/>

Où se former

Formations référencées	59
Organismes	25
Régions couvertes	12
Prix indicatif	2 646 € – 13 230 €
Durée	16 – 245 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	37
Organismes gestionnaires (CFA)	16
Organismes formateurs	23
Régions couvertes	13
Départements couverts	21
Organismes certifiés Qualiopi	22
Sessions	de 09/2024 à 09/2030

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	33
Parcours menés à terme	28
Taux d'achèvement	85 %
Période	10/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	34
Montant total engagé	195 307 €

Coût moyen par dossier	5 744 €
Durée moyenne	240 h
Période	10/2023 – 09/2026
France compétences	57 %
France Travail	31 %
Entreprise	10 %
Reste à charge titulaire	2 %

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