

Chargé de missions en ressources humaines

RNCP40853 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33047, 33060, 33091, 33035
Code(s) ROME	M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/06/2025
Date d'échéance	25/06/2028

Certificateur(s)

INSTITUT SUPERIEUR COMMERCE GESTION · SIRET : 39156249300034

Partenaires habilités

21 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 21 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
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
CARREL CENTRE DE FORMATION	42466031400024	Former et organiser l'évaluation
CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS DE L'INDUSTRIE GRAND OUEST NORMANDIE	34872549000026	Former et organiser l'évaluation
CFAI REGION NORD PAS-DE-CALAIS	30048880600120	Former et organiser l'évaluation
CFAI REGION NORD PAS-DE-CALAIS	30048880600138	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE DE LA VIENNE	18860003500177	Former et organiser l'évaluation
CIPECMA	78128367600018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 21 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp40853-charge-de-missions-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Face à l'évolution rapide des modes de travail, marquée par le développement du télétravail, des environnements hybrides, mais aussi du retour en présentiel, et des attentes accrues des collaborateurs, les entreprises recherchent des RH capables de participer à des projets transversaux. Le Chargé de missions en ressources humaines (CMRH) prépare à ces responsabilités en intégrant des compétences en gestion du changement, en organisation du travail, et en développement de stratégies RH adaptées aux nouvelles dynamiques du marché.

L'importance croissante de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) impose aux RH de devenir les garants de ces valeurs au sein des organisations. Le CMRH met l'accent sur la capacité à développer des projets inclusifs et des politiques favorisant la diversité, notamment en adaptant les pratiques de recrutement et en instaurant des politiques de sensibilisation sur ces grands enjeux.

Le CMRH est capable de piloter des politiques liées au bien-être au travail, à la prévention de la santé et de la sécurité au travail, mais aussi à l'intégration des principes de développement durable dans les pratiques RH.

Le rôle de Chargé de missions RH inclut une forte dimension de gestion de projets transversaux. Ces professionnels coordonnent des projets impliquant plusieurs départements (juridique, IT, finance...), que ce soit pour déployer un SIRH intégrant l'IA, optimiser la mobilité interne, ou instaurer des politiques de reconnaissance des collaborateurs, par exemple.

ACTIVITÉS VISÉES

Participation à la conception et déploiement d'une stratégie d'attraction, de recrutement et d'intégration des talents

Gestion des compétences en fonction des évolutions de l'organisation

Mise en œuvre des politiques de reconnaissance et de récompense des talents

Organisation des parcours de carrière et des plans de succession

Mise en place de démarches écoresponsables

Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)

Amélioration du bien-être au travail

Prévention des risques professionnels et amélioration des politiques de santé et sécurité au travail

Mise en conformité des processus administratifs RH et de la paie

Gestion administrative des RH et protection des données RH

Gestion et sécurisation du processus de paie

Gestion des temps et des activités (GTA)

Contribution à la transformation des ressources humaines

Exploitation des données RH pour ajuster les stratégies organisationnelles

Gestion de projets RH innovants

Déploiement de solutions RH innovantes

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Concevoir et déployer une stratégie d'attraction, de recrutement et d'intégration en renforçant la marque employeur pour aligner les talents avec les objectifs de l'organisation et améliorer la performance globale.
- Anticiper les besoins en compétences, analyser les écarts actuels, structurer la cartographie des métiers et mettre en place des dispositifs de formation, de mobilité et de reconversion, tout en accompagnant les managers, pour assurer l'adaptabilité de l'organisation et l'évolution professionnelle des collaborateurs.
- Reconnaître et récompenser les talents en développant des politiques de reconnaissance et de récompenses, basées sur des critères transparents, afin de renforcer l'engagement des collaborateurs, améliorer la rétention des talents et soutenir la performance globale de l'organisation.
- Gérer les carrières et les plans de succession en identifiant les talents à fort potentiel, en concevant des parcours de développement individualisés et en mettant en place des plans de succession pour garantir la continuité des compétences sur les postes clés et assurer une relève stratégique dans l'organisation.
- Mettre en œuvre une démarche écoresponsable en sensibilisant les collaborateurs aux enjeux du développement durable et en mettant en place des actions écoresponsables pour réduire l'empreinte environnementale de l'organisation et contribuer à un avenir durable.
- Développer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en instaurant des politiques inclusives pour créer un environnement de travail équitable et inclusif, tout en renforçant l'attractivité de l'organisation.
- Améliorer le bien-être au travail en développant des politiques de QVT pour favoriser l'épanouissement des collaborateurs et améliorer leur productivité.

- Promouvoir la santé et la sécurité au travail en mettant en place des actions de prévention et de sensibilisation pour garantir la sécurité des collaborateurs et prévenir les risques professionnels et améliorer le climat social.
- Assurer une veille juridique proactive en surveillant les évolutions légales, conventionnelles et réglementaires et en adaptant les processus RH en conséquence afin de garantir la conformité légale et prévenir tout risque de contentieux.
- Organiser l'administration du personnel et sécuriser les données RH en mettant en place des outils de gestion et en veillant à la protection des données (RGPD) pour garantir la sécurité des informations et une gestion efficace des dossiers salariés.
- Piloter un processus de paie conforme et fiable en collectant les éléments variables de paie, en sécurisant le calcul des rémunérations et en réalisant les déclarations sociales et fiscales dans le respect des obligations légales, pour assurer une paie exacte et conforme, tout en garantissant la satisfaction des collaborateurs.
- Mettre en place et suivre un système de gestion des temps et activités (GTA) en sélectionnant les outils adéquats et en suivant les données afin d'optimiser la gestion des ressources humaines et d'améliorer les performances organisationnelles.
- Contribuer à la transformation RH en déterminant des besoins RH, en analysant les impacts des innovations (éthiques, humains, sociaux...) et en proposant des solutions innovantes pour améliorer les processus internes et renforcer la compétitivité de l'organisation.
- Utiliser la data RH pour affiner les stratégies de transformation en utilisant des outils d'analyse avancés (RH Analytics) pour formuler des recommandations sur les politiques RH et ajuster les stratégies en fonction des besoins organisationnels.
- Gérer des projets RH innovants en planifiant et en coordonnant des projets RH, en utilisant des méthodologies agiles et en impliquant les parties prenantes, pour déployer des solutions RH innovantes et renforcer la performance organisationnelle.
- Déployer et accompagner l'adoption de solutions RH innovantes en planifiant le déploiement de nouveaux outils RH, en favorisant la collaboration humains/machines, pour assurer une transition fluide et renforcer la culture de l'innovation dans l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP40853BC01 — Développement de la performance RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir et déployer une stratégie d'attraction, de recrutement et d'intégration, en renforçant la marque employeur pour aligner les talents avec les objectifs de l'organisation et améliorer la performance globale.

Anticiper les besoins futurs en compétences, analyser les écarts actuels, structurer la cartographie des métiers, et mettre en place des dispositifs de formation, de mobilité et de reconversion, tout en accompagnant les managers, pour assurer l'adaptabilité de l'organisation et l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Reconnaître et récompenser les talents en développant des politiques de reconnaissance et de récompenses basées sur des critères transparents afin de renforcer l'engagement des collaborateurs, améliorer la rétention des talents et soutenir la performance globale de l'organisation.

Gérer les carrières et les plans de succession en identifiant les talents à fort potentiel, en concevant des parcours de développement individualisés et en mettant en place des plans de succession pour garantir la continuité des compétences sur les postes clés et assurer une relève stratégique dans l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation individuelles, évaluations en plusieurs phases, combinant travail individuel et collectif.

RNCP40853BC02 — Gestion durable des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre une démarche écoresponsable en sensibilisant les collaborateurs aux enjeux du DD et en mettant en place des actions écoresponsables pour réduire l'empreinte environnementale de l'organisation et contribuer à un avenir durable.

Développer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en instaurant des politiques inclusives pour créer un environnement de travail équitable et inclusif, tout en renforçant l'attractivité de l'organisation.

Améliorer le bien-être au travail en développant des politiques de QVT pour favoriser l'épanouissement des collaborateurs et améliorer leur productivité.

Promouvoir la santé et la sécurité au travail en mettant en place des actions de prévention et de sensibilisation pour garantir la sécurité des collaborateurs et prévenir les risques professionnels et améliorer climat social.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation collective avec présentation orale, mise en situation individuelle, rapport d'analyse professionnelle.

RNCP40853BC03 — Administration des ressources humaines et de la paie

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer une veille juridique proactive en surveillant les évolutions légales, conventionnelles et réglementaires et en adaptant les processus RH en conséquence afin de garantir la conformité légale et prévenir tout risque de contentieux.

Organiser l'administration du personnel et sécuriser les données RH en mettant en place des outils de gestion et en veillant à la protection des données (RGPD) pour garantir la sécurité des informations et une gestion efficiente des dossiers salariés.

Piloter un processus de paie conforme et fiable en collectant les éléments variables de paie, en sécurisant le calcul des rémunérations et en réalisant les déclarations sociales et fiscales dans le respect des obligations légales pour assurer une paie exacte et conforme, tout en garantissant la satisfaction des collaborateurs.

Mettre en place un système de GTA en sélectionnant les outils adéquats et en suivant les données afin d'optimiser la gestion des ressources humaines et d'améliorer les performances organisationnelles.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mises en situation individuelles, évaluation collective et individuelle.

RNCP40853BC04 — Participation à la démarche de transformation de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Contribuer à la transformation des RH en déterminant des besoins RH, en analysant les impacts des innovations (éthiques, humains, sociaux...) et proposant des solutions innovantes pour améliorer les processus internes et renforcer la compétitivité de l'organisation.

Utiliser la data RH pour affiner les stratégies de transformation en utilisant des outils d'analyse avancés (RH Analytics) pour formuler des recommandations sur les politiques RH et ajuster les stratégies en fonction des besoins organisationnels.

Gérer des projets RH innovants en planifiant et en coordonnant des projets RH en utilisant des méthodologies agiles et en impliquant les parties prenantes pour déployer des solutions RH innovantes et renforcer la performance organisationnelle.

Déployer et accompagner l'adoption de solutions RH innovantes en planifiant le déploiement de nouveaux outils RH, en favorisant la collaboration humain/machine pour assurer une transition fluide et renforcer la culture de l'innovation dans l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport d'analyse professionnelle, bilan de projet et support de présentation orale.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le titulaire de la certification peut exercer dans une grande variété de secteurs d'activité et de types d'organisation. En effet, les compétences relevant du domaine en ressources humaines sont transversales et nécessaires dans toutes les organisations.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé de missions RH
- Responsable RH
- Gestionnaire/Responsable administratif RH
- Chargé de projets RH
- Chargé de développement RH
- Responsable recrutement/intégration
- Chargé de recrutement/intégration
- Chargé/Responsable de la marque employeur
- Chargé des relations écoles et campus management

- Chargé de recrutement dans l'enseignement supérieur
- Responsable formation et développement des compétences
- Chargé de développement des talents
- Gestionnaire/Responsable de paie
- Chargé des politiques de reconnaissance et récompenses
- Responsable RSE
- Chargé de RSE
- Chargé/Responsable diversité et inclusion (EDI)
- Chargé de/Responsable QVT et bien-être au travail
- Chargé des risques professionnels
- Assistant RH Analytics
- Chargé/Responsable RH Analytics
- Chargé gestion des temps et activités (GTA)
- Chargé d'innovation RH
- Responsable projets RH innovants
- Responsable gestion des talents
- Responsable rémunération
- Responsable en gestion des temps et activités (GTA)
- Responsable santé et sécurité au travail
- Responsable en innovation RH
- Responsable en transformation RH

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 625 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	40 039
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION
Avoir validé un titre de niveau 5 ou équivalent, dans des domaines liés aux ressources humaines, au management, au droit, à l'administration ou à la gestion.

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

PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury chargé de valider la certification est composé de cinq membres, dont quatre sont externes à l'organisme certificateur :

- le président, choisi parmi les membres extérieurs, supervise le processus d'évaluation,
- 2 professionnels des ressources humaines, praticiens confirmés ayant une expertise reconnue notamment en RSE,
- 1 expert juridique en droit social, qui apporte une perspective sur les aspects légaux et réglementaires des ressources humaines,
- 1 membre de l'organisme certificateur, qui veille à ce que les évaluations respectent strictement le référentiel de certification.

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	25/06/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans

Date d'échéance de l'enregistrement	25/06/2028
Date de dernière délivrance possible	25/06/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	695	6	94 %	—
2022	473	1	95 %	75 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34729

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34654, RNCP34710, RNCP34729, RNCP34798, RNCP35878, RNCP36143, RNCP36876, RNCP36995, RNCP37010, RNCP37177, RNCP38438, RNCP38768, RNCP38836, RNCP39604

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Bac+3 Chargé(e) des Ressources Humaines (RH) - ISCG Paris | ISCG Paris

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40853/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	3
Régions couvertes	1
Prix indicatif	2 400 € – 6 382 €
Durée	405 – 1120 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	24
Organismes gestionnaires (CFA)	19
Organismes formateurs	20
Régions couvertes	8
Départements couverts	14
Organismes certifiés Qualiopi	20
Formations à distance	3
Sessions	de 08/2026 à 07/2029

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	7
Parcours menés à terme	4
Taux d'achèvement	57 %
Période	10/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	12
Montant total engagé	32 810 €
Coût moyen par dossier	2 734 €
Durée moyenne	372 h
Période	10/2025 – 07/2026
France compétences	94 %
Reste à charge titulaire	6 %

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