

Consultant en recrutement des agences d'emploi

RNCP41486 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315t
Formacode(s)	33060
Code(s) ROME	M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/10/2025
Date d'échéance	27/10/2027

Certificateur(s)

SCIENCES-U LYON · SIRET : 35176587000032

Partenaires habilités

8 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 8 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ECOLE SUPERIEURE DES SERVICES AU ENTREPRISES	41770807000095	Former et organiser l'évaluation
EFFOR ACADEMY	95145403200024	Former et organiser l'évaluation
ESUP GROUP	80799301900106	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT A DISTANCE	48874104200045	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT A DISTANCE	48874104200052	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U LILLE	39955313000051	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U LILLE (EFFICOM - EFAB - EDUCATIVE GROUP)	39955313000044	Former et organiser l'évaluation
SCIENCES-U PARIS	33983438400093	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Dans un contexte marqué par des tensions sur le marché de l'emploi et une évolution rapide des attentes des recruteurs, le recours aux agences d'emploi s'est intensifié, renforçant la place stratégique du consultant en recrutement.

Le consultant en recrutement en agence d'emploi exerce un rôle clé dans le développement commercial de son entreprise et dans la mise à disposition de profils adaptés aux besoins des clients. Il conduit des actions de prospection et de fidélisation, tout en assurant l'identification, l'évaluation et la sélection des candidats pour des missions en intérim ou des recrutements durables. Cette double expertise, commerciale et RH, fait de lui un acteur essentiel de la performance des agences d'emploi.

Le secteur du recrutement a connu d'importantes évolutions, notamment l'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les processus de sourcing et de sélection, le développement de nouveaux outils numériques, ainsi qu'un renforcement des exigences en matière de conformité et de responsabilité sociale. La mise à jour du référentiel

de compétences prend en compte ces transformations pour garantir une réponse actualisée et opérationnelle aux enjeux du métier.

ACTIVITÉS VISÉES

Réalisation d'une veille juridique et formulation de conseils en matière de droit du travail, de formation et de recrutement

Élaboration et sécurisation des documents contractuels dans le cadre des relations de travail

Déploiement d'une stratégie commerciale RH et conception d'offres personnalisées

Accompagnement stratégique des entreprises et évaluation de l'impact RH des prestations

Conduite complète du processus de recrutement

Accompagnement et suivi des parcours candidats

Élaboration et suivi d'un budget RH prévisionnel

Analyse des indicateurs RH et gestion des risques organisationnels

Déploiement d'une stratégie de communication RH multicanale

Promotion de l'engagement éthique et inclusif dans les pratiques RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser une veille juridique sur les évolutions du droit du travail et de la formation en : sélectionnant des sources d'information spécialisées (DARES, Légifrance, jurisprudence, conventions collectives, presse spécialisée RH) ; - identifiant les implications pratiques pour les agences d'emploi (contrats, obligations sociales, RGPD) ; - analysant les tendances réglementaires, sociales et techniques ; - intégrant les obligations de protection des données personnelles (RGPD) dans les procédures de gestion documentaire et les échanges clients/candidats ; pour anticiper les impacts juridiques sur les activités RH de l'agence et sécuriser ses pratiques professionnelles.

Apporter un conseil juridique en : - identifiant les problématiques liées à l'embauche, à la rédaction des contrats, à la protection des données (RGPD) ou à la rupture de mission ; reformulant les situations concrètes à partir des données fournies par les clients ou candidats ; proposant des solutions juridiquement conformes et inclusives, intégrant les dispositions spécifiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap ; pour garantir la conformité des décisions RH et limiter les risques juridiques.

Rédiger et contrôler les documents contractuels en : appliquant les textes légaux et conventionnels en vigueur ; utilisant les modèles types et outils de gestion RH (DPAE, contrats de mission, contrats de mise à disposition) ; participant aux réseaux économiques associatifs et institutionnels du métier de l'agence ; vérifiant les éléments obligatoires (rémunération, durée, clause de non concurrence...) ; afin d'assurer la régularité et la conformité documentaire des relations de travail.

Gérer les risques juridiques en : identifiant les situations à risque (discrimination, requalification, litiges) ; mettant en œuvre des procédures correctives ou de médiation ; assurant un suivi documentaire et réglementaire ; dans le but de prévenir les contentieux sociaux et de renforcer la sécurité juridique de l'agence.

Concevoir un plan de prospection multicanal en : sélectionnant les canaux adaptés (phoning, emailing, réseaux professionnels, salons, partenariat écoles) ; définissant les cibles prioritaires selon les segments clients et les zones d'implantation ; structurant les actions de relance, de suivi et de reporting ; utilisant des outils numériques ou d'aide à la décision intégrant l'intelligence artificielle pour optimiser le ciblage commercial ou l'analyse du ROI RH ; pour développer le portefeuille clients de l'agence.

Élaborer des offres RH personnalisées en : identifiant les problématiques RH spécifiques des entreprises clientes ; intégrant des solutions sur mesure en matière de recrutement, formation ou fidélisation ; afin de répondre efficacement aux attentes des clients et renforcer la compétitivité de l'agence

Conseiller les entreprises en stratégie RH en : menant un diagnostic organisationnel et RH des structures clientes ; formulant des préconisations concrètes (pilotage GPEC, anticipation des compétences, gestion de la mobilité) ; positionnant l'agence comme partenaire RH à valeur ajoutée ; pour consolider la relation commerciale et améliorer la performance des dispositifs proposés.

Mettre en place un dispositif d'implant RH en entreprise en : définissant le périmètre d'intervention (missions, fréquence, interlocuteurs) ; structurant les prestations rendues (recrutement sur site, suivi, reporting) ; assurant une continuité de service et une relation client de proximité ; afin de renforcer la réactivité de l'agence et la satisfaction client.

Évaluer le ROI1 et les effets RH des prestations fournies en : collectant les indicateurs clés de performance (délai de réponse, satisfaction client, taux de rétention) ; analysant les retours clients et les écarts observés ; proposant des actions correctives ou d'amélioration continue ; pour optimiser l'efficacité commerciale et la valeur des services RH de l'agence.

Recueillir et analyser les besoins en recrutement en : identifiant les exigences des clients en matière de profils, missions et environnement de travail ; reformulant les besoins pour garantir leur compréhension opérationnelle ; documentant les éléments clés à intégrer dans les procédures de recrutement ; afin de garantir la pertinence et l'efficacité des actions de sourcing et de sélection.

Élaborer une stratégie de sourcing ciblée en : sélectionnant les canaux adaptés au secteur, au territoire et aux profils recherchés (jobboards, réseaux sociaux, cooptation...) ; mettant en place des actions de sourcing proactives et mesurables ; optimisant les viviers de candidatures pour les besoins récurrents ; afin d'assurer un accès rapide à des profils qualifiés.

Sélectionner et présenter les talents aux clients en : menant des entretiens d'évaluation structurés (compétences, savoir-être, motivations) ; rédigeant des synthèses de profils alignées sur les besoins exprimés ; valorisant les atouts des candidats auprès des clients ; pour maximiser les opportunités de placement et la satisfaction client.

Accompagner l'intégration des candidats en : définissant un parcours d'intégration adapté aux besoins du client et du collaborateur ; coordonnant les étapes d'accueil, de prise de poste et de suivi ; identifiant les points d'amélioration avec les parties prenantes ; pour garantir une intégration fluide et renforcer la fidélisation des talents.

Animer des ateliers de préparation à l'emploi en : identifiant les besoins en employabilité des publics accompagnés (TRE, soft skills, posture professionnelle...) ; concevant et animant des modules adaptés (simulations, ateliers interactifs, coaching individuel) ; évaluant les acquis et réorientant les candidats vers les dispositifs ou missions correspondants ; adaptant les modules aux profils spécifiques, notamment les personnes en situation de handicap (accessibilité des contenus, méthodes alternatives) ; afin de renforcer l'autonomie et l'attractivité des profils.

Suivre et valoriser les parcours professionnels en : mettant en œuvre un dispositif de suivi post-placement (entretien, bilan, mobilisation des outils numériques) ; recueillant les retours des candidats et entreprises pour ajustement ; documentant les évolutions et valorisations (formations, nouvelles missions, CDI...) ; pour appuyer la gestion de carrière et valoriser les résultats de l'accompagnement RH.

Élaborer un budget RH prévisionnel en : estimant les coûts RH directs et indirects (recrutement, formation, masse salariale, outils) ; répartissant les enveloppes selon les projets ou services ; intégrant les financements mobilisables (OPCO, CPF, aides) ; contrôlant la cohérence globale avec les ressources de l'agence ; dans le but de garantir la maîtrise budgétaire des ressources humaines.

Mettre en œuvre le suivi budgétaire en : renseignant et actualisant un tableau de bord budgétaire ; proposant des ajustements fondés sur l'analyse des écarts ; afin d'assurer un pilotage réactif et optimisé des coûts RH.

Exploiter des tableaux de bord RH en : sélectionnant les indicateurs clés pertinents (absentéisme, turnover, temps de recrutement) ; interprétant les résultats à l'aune des objectifs de performance ; produisant une restitution claire à destination des parties prenantes ; pour améliorer la visibilité et la performance de la gestion RH.

Analyser les risques liés à l'accidentologie RH en : collectant les données d'accidents ou de ruptures dans les parcours ; identifiant les facteurs de risque organisationnels ou récurrents ; dans une logique de prévention des risques sociaux.

Mettre en œuvre un arbre des causes et un plan d'action en : mobilisant les outils d'analyse (arbre des causes, diagramme Ishikawa, entretiens RH) ; définissant des actions préventives et correctives ; suivant la mise en œuvre et les effets mesurables des actions menées ; afin de réduire les risques professionnels et optimiser l'engagement des collaborateurs.

Concevoir un plan de communication RH en : identifiant les cibles prioritaires, les messages et les canaux adaptés ; planifiant les actions selon les temps forts RH de l'année ; définissant des indicateurs de pilotage du plan ; garantissant la cohérence visuelle et éditoriale avec la marque employeur ; afin de promouvoir l'attractivité RH et la cohérence des messages.

Animer les canaux de communication RH en : sélectionnant les supports appropriés (réseaux, site, email, affichage) selon les objectifs RH ; produisant ou relayant des contenus engageants adaptés aux publics cibles ; veillant à la régularité et à la pertinence des publications ; dans le but d'assurer une communication RH continue, engageante et cohérente.

Valoriser les actions RH responsables en : collectant des initiatives concrètes (QVT, inclusion, formation, mobilité durable) ; -rédigeant des supports de valorisation (infographie, fiche projet, newsletter) ; afin de renforcer la réputation sociale et responsable de l'agence.

Réaliser un audit des pratiques inclusives en : évaluant les procédures de recrutement, de formation et d'intégration au regard des principes d'égalité et de diversité ; -repérant les biais ou écarts de conformité réglementaire ; formulant des axes de progrès et des actions correctives ; dans le but d'améliorer l'équité et l'inclusivité des pratiques RH.

Intégrer la RSE dans la politique de recrutement en : formulant des engagements concrets (ex. : clauses RSE, sourcing responsable, insertion) ; mobilisant les équipes internes et les partenaires autour de ces engagements ;

suivant les effets RH et sociétaux à partir d'indicateurs de progrès ; pour faire de la RSE un levier de différenciation et d'engagement.

Blocs de compétences

RNCP41486BC01 — Assurer la conformité et la sécurité juridique des pratiques RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille juridique sur les évolutions du droit du travail et de la formation en : sélectionnant des sources d'information spécialisées (DARES, Légifrance, jurisprudence, conventions collectives, presse spécialisée RH) ; identifiant les implications pratiques pour les agences d'emploi (contrats, obligations sociales, RGPD) ; analysant les tendances réglementaires, sociales et techniques ; intégrant les obligations de protection des données personnelles (RGPD) dans les procédures de gestion documentaire et les échanges clients/candidats ; pour anticiper les impacts juridiques sur les activités RH de l'agence et sécuriser ses pratiques professionnelles.

Apporter un conseil juridique en : identifiant les problématiques liées à l'embauche, à la rédaction des contrats, à la protection des données (RGPD) ou à la rupture de mission ; reformulant les situations concrètes à partir des données fournies par les clients ou candidats ; proposant des solutions juridiquement conformes et inclusives, intégrant les dispositions spécifiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap ; pour garantir la conformité des décisions RH et limiter les risques juridiques.

Rédiger et contrôler les documents contractuels en : appliquant les textes légaux et conventionnels en vigueur ; utilisant les modèles types et outils de gestion RH (DPAE, contrats de mission, contrats de mise à disposition) ; participant aux réseaux économiques associatifs et institutionnels du métier de l'agence ; vérifiant les éléments obligatoires (rémunération, durée, clause de non concurrence...) ; afin d'assurer la régularité et la conformité documentaire des relations de travail.

Gérer les risques juridiques en : identifiant les situations à risque (discrimination, requalification, litiges) ; mettant en œuvre des procédures correctives ou de médiation ; assurant un suivi documentaire et réglementaire ; dans le but de prévenir les contentieux sociaux et de renforcer la sécurité juridique de l'agence.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP41486BC02 — Développer des relations d'affaires et proposer des solutions RH sur mesure

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir un plan de prospection multicanal en : sélectionnant les canaux adaptés (phoning, emailing, réseaux professionnels, salons, partenariat écoles) ; définissant les cibles prioritaires selon les segments clients et les zones d'implantation ; structurant les actions de relance, de suivi et de reporting ; utilisant des outils numériques ou d'aide à la décision intégrant l'intelligence artificielle pour optimiser le ciblage commercial ou l'analyse du ROI RH ; pour développer le portefeuille clients de l'agence

Élaborer des offres RH personnalisées en : identifiant les problématiques RH spécifiques des entreprises clientes ; intégrant des solutions sur mesure en matière de recrutement, formation ou fidélisation ; afin de répondre efficacement aux attentes des clients et renforcer la compétitivité de l'agence.

Conseiller les entreprises en stratégie RH en : menant un diagnostic organisationnel et RH des structures clientes ; formulant des préconisations concrètes (pilotage GPEC, anticipation des compétences, gestion de la mobilité) ; positionnant l'agence comme partenaire RH à valeur ajoutée ; pour consolider la relation commerciale et améliorer la performance des dispositifs proposés.

Mettre en place un dispositif d'implant RH en entreprise en : définissant le périmètre d'intervention (missions, fréquence, interlocuteurs) ; structurant les prestations rendues (recrutement sur site, suivi, reporting) ; assurant une continuité de service et une relation client de proximité ; afin de renforcer la réactivité de l'agence et la satisfaction client.

Évaluer le ROI1 et les effets RH des prestations fournies en : collectant les indicateurs clés de performance (délai de réponse, satisfaction client, taux de rétention) ; analysant les retours clients et les écarts observés ; proposant des actions correctives ou d'amélioration continue ; pour optimiser l'efficacité commerciale et la valeur des services RH de l'agence.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP41486BC03 — Piloter l'ensemble du processus de recrutement et d'intégration des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Recueillir et analyser les besoins en recrutement en : - identifiant les exigences des clients en matière de profils, missions et environnement de travail ; - reformulant les besoins pour garantir leur compréhension opérationnelle ; - documentant les éléments clés à intégrer dans les procédures de recrutement ; afin de garantir la pertinence et l'efficacité des actions de sourcing et de sélection.

Élaborer une stratégie de sourcing ciblée en : - sélectionnant les canaux adaptés au secteur, au territoire et aux profils recherchés (jobboards, réseaux sociaux, cooptation...) ; - mettant en place des actions de sourcing proactives et mesurables ; - optimisant les viviers de candidatures pour les besoins récurrents ; afin d'assurer un accès rapide à des profils qualifiés.

Sélectionner et présenter les talents aux clients en : - menant des entretiens d'évaluation structurés (compétences, savoir-être, motivations) ; - rédigeant des synthèses de profils alignées sur les besoins exprimés ; - valorisant les atouts des candidats auprès des clients ; pour maximiser les opportunités de placement et la satisfaction client.

Accompagner l'intégration des candidats en : - définissant un parcours d'intégration adapté aux besoins du client et du collaborateur ; - coordonnant les étapes d'accueil, de prise de poste et de suivi ; - identifiant les points d'amélioration avec les parties prenantes ; pour garantir une intégration fluide et renforcer la fidélisation des talents.

Animer des ateliers de préparation à l'emploi en : - identifiant les besoins en employabilité des publics accompagnés (TRE, soft skills, posture professionnelle...) ; - concevant et animant des modules adaptés (simulations, ateliers interactifs, coaching individuel) ; - évaluant les acquis et réorientant les candidats vers les dispositifs ou missions correspondants ; - adaptant les modules aux profils spécifiques, notamment les personnes en situation de handicap (accessibilité des contenus, méthodes alternatives) ; afin de renforcer l'autonomie et l'attractivité des profils.

Suivre et valoriser les parcours professionnels en : - mettant en œuvre un dispositif de suivi post placement (entretien, bilan, mobilisation des outils numériques) ; - recueillant les retours des candidats et entreprises pour ajustement ; - documentant les évolutions et valorisations (formations, nouvelles missions, CDI...) ; pour appuyer la gestion de carrière et valoriser les résultats de l'accompagnement RH.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

RNCP41486BC04 — Optimiser la gestion budgétaire et l'analyse des données RH (option)

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un budget RH prévisionnel en : estimant les coûts RH directs et indirects (recrutement, formation, masse salariale, outils) ; répartissant les enveloppes selon les projets ou services ; intégrant les financements mobilisables (OPCO, CPF, aides) ; contrôlant la cohérence globale avec les ressources de l'agence ; dans le but de garantir la maîtrise budgétaire des ressources humaines.

Mettre en œuvre le suivi budgétaire en : renseignant et actualisant un tableau de bord budgétaire ; proposant des ajustements fondés sur l'analyse des écarts ; afin d'assurer un pilotage réactif et optimisé des coûts RH.

Exploiter des tableaux de bord RH en : sélectionnant les indicateurs clés pertinents (absentéisme, turnover, temps de recrutement) ; interprétant les résultats à l'aune des objectifs de performance ; produisant une restitution claire à destination des parties prenantes ; pour améliorer la visibilité et la performance de la gestion RH.

Analyser les risques liés à l'accidentologie RH en : collectant les données d'accidents ou de ruptures dans les parcours ; identifiant les facteurs de risque organisationnels ou récurrents ; dans une logique de prévention des risques sociaux.

Mettre en œuvre un arbre des causes et un plan d'action en : mobilisant les outils d'analyse (arbre des causes, diagramme Ishikawa, entretiens RH) ; définissant des actions préventives et correctives ; suivant la mise en œuvre et les effets mesurables des actions menées ; afin de réduire les risques professionnels et optimiser l'engagement des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas

RNCP41486BC05 — Valoriser l'image employeur et promouvoir les engagements responsables (option)

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir un plan de communication RH en : - identifiant les cibles prioritaires, les messages et les canaux adaptés ; - planifiant les actions selon les temps forts RH de l'année ; - définissant des indicateurs de pilotage du plan ; - Garantissant la cohérence visuelle et éditoriale avec la marque employeur ; afin de promouvoir l'attractivité RH et la

cohérence des messages.

Animer les canaux de communication RH en : sélectionnant les supports appropriés (réseaux, site, email, affichage) selon les objectifs RH ;produisant ou relayant des contenus engageants adaptés aux publics cibles ; veillant à la régularité et à la pertinence des publications ; dans le but d'assurer une communication RH continue, engageante et cohérente.

Valoriser les actions RH responsables en : collectant des initiatives concrètes (QVT, inclusion, formation, mobilité durable) ; rédigeant des supports de valorisation (infographie, fiche projet, newsletter) ; afin de renforcer la réputation sociale et responsable de l'agence.

Réaliser un audit des pratiques inclusives en : évaluant les procédures de recrutement, de formation et d'intégration au regard des principes d'égalité et de diversité ; repérant les biais ou écarts de conformité réglementaire ; formulant des axes de progrès et des actions correctives ; dans le but d'améliorer l'équité et l'inclusivité des pratiques RH

Intégrer la RSE dans la politique de recrutement en : formulant des engagements concrets (ex. : clauses RSE, sourcing responsable, insertion) ; mobilisant les équipes internes et les partenaires autour de ces engagements ; suivant les effets RH et sociétaux à partir d'indicateurs de progrès ; pour faire de la RSE un levier de différenciation et d'engagement.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Agences d'emploi indépendantes ou appartenant à des réseaux nationaux

Cabinets de recrutement

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Consultant en recrutement

Responsable en recrutement

Chargé de recrutement

Attaché de recrutement

Conseiller en recrutement

Gestionnaire de comptes

Chargé de comptes

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 %

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour une admission en 1ère année : être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 4

Pour une admission en 2ème année : avoir validé une première année d'enseignement supérieure (60 ECTS) dans le domaine visé par la certification professionnelle.

Pour une admission en 3ème année : être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 et/ou avoir validé deux premières années d'enseignement supérieur (120 ECTS) dans le domaine visé par la certification professionnelle.

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

3 professionnels du secteur, toujours extérieurs à l'établissement, garantissant la représentation du monde professionnel ;

2 représentants de Sciences-U Lyon

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	8 510 €
Selon la branche	8 114 € – 8 692 €
Prise en charge	Branches concernées
8 510 €	Valeur par défaut · 210 branches
8 692 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
8 114 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat

Base légale

Date de décision	27/10/2025
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/10/2027
Date de dernière délivrance possible	27/10/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	25	0	92 %	50 %
2021	14	4	100 %	50 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37072

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37072, RNCP37177, RNCP38768

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Responsable de recrutement - Formation Administratif RH - SU Lyon (69)

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41486/>