



BACHELOR

Chargé(e) de Missions en Ressources Humaines (CMRH)



Qu'est-ce qu'un Bachelor ?

En France, un Bachelor est une certification professionnelle de grade BAC+3. Il est délivré par le Ministère du travail. Ce Bachelor vous permet d'obtenir 60 crédits ECTS (European Credits Transfer System) permettant toutes poursuites d'études.

Pour quels métiers ?

Assistant(e) RH, Chargé(e) de recrutement, Chargé(e) de formation, Chargé(e) de mission RH, Gestionnaire de paie, chargé(e) de projet RH, Chargé(e) de l'administration du personnel, Auditeur(rice) social(e), Chargé(e) de carrières.

Certification professionnelle enregistrée pour trois ans au RNCP (Fiche RNCP 40853) sur décision du directeur de France Compétences suite à l'avis de commission de la certification professionnelle du 25 Juin 2025, au niveau de qualification 6, avec le code NSF 315, sous l'intitulé « Chargé de missions en ressources humaines », avec effet jusqu'au 25 Juin 2028, délivrée par ISCG, l'organisme certificateur. Cette certification professionnelle est constituée de 4 blocs de compétences. Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou d'une combinaison de ces modalités d'accès.

Prérequis

Titulaire d'un BAC + 2 ou de niveau 5 validé (120 ECTS)

Objectifs

Le (la) Chargé(e) de Missions en Ressources Humaines est capable de recruter et de fidéliser des talents, d'offrir aux collaborateurs un environnement de travail stimulant, de fédérer les équipes autour de valeurs partagées, de veiller à l'évolution de carrière des salariés et d'optimiser la gestion administrative et salariale.

Cursus

497 heures de formation
dont 75 heures d'évaluations

> En Formation initiale (payante)

Devis sur demande, stage de 4 mois obligatoire.

> En alternance (rémunérée)

Pour en savoir plus sur le coût de la formation

[Cliquez ici](#)

Rythme

En moyenne 3 jours tous les 15 jours
De septembre à juillet

Évaluation

- Études de cas d'entreprises donnant lieu à des livrables professionnels individuels et/ou collectifs
- Dossiers professionnels écrits défendus à l'oral
- Cas d'études en autoformation guidée
- Rapport de mission sur l'entreprise d'accueil

Poursuites d'études

Vers les Titres et/ou diplômes de niveau 7

[Voir notre catalogue de formation](#)

EFFECTIF

15 par classe maximum

CERTIFICATIONS



Contenu

BLOC 1 : Développement de la performance RH

- C1.1 - 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.
- C1.2 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.
- C1.3 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.
- C1.4 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.

BLOC 2 : Gestion durable des ressources humaines

- C2.1 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.
- C2.2 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.
- C2.3 Améliorer le bien-être au travail en développant des politiques de QVCT pour favoriser l'épanouissement des collaborateurs et améliorer leur productivité.
- C2.4 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.

BLOC 3 : Administration des ressources humaines et de la paie

- C3.1 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.
- C3.2 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.
- C3.3 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.
- C3.4 Mettre en place un système de GTA en sélectionnant les outils adéquats et en suivant les données afin d'optimiser la GRH et améliorer la performance organisationnelle.

BLOC 4 : Participation à la démarche de transformation de l'organisation

- C4.1 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.
- C4.2 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.
- C4.3 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.
- C4.4 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.

