Bachelor Chargé de Missions en Ressources Humaines

Ressources Humaines - RSE

16/11/2026

Condition d'accès

Etre titulaire d'un diplôme de Bac +2 ou d'une certification professionnelle enregistrée au niveau 5 du RNCP, dans des domaines liés aux RH, au management, au droit, à l'administration ou à la gestion

Quels métiers exercer grâce au diplôme ou au titre ?

Chargé de missions RH, Chargé de projets RH, Gestionnaire/Responsable administratif RH, Responsable formation et développement des compétences, Responsable projets RH innovants,
Responsable en transformation RH , Chargé de RSE...

En quoi consiste le métier ?

Le Chargé de missions en ressources humaines participe à des projets transversaux en mobilisant ses compétences en gestion du changement, en organisation du travail et en développement de stratégies RH adaptées aux nouvelles évolutions du marché.

Il 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.

Il coordonne des projets impliquant plusieurs services (juridique, finances, informatique...) que ce soit pour déployer un SIRH intégrant l'IA, optimiser la mobilité interne, ou instaurer des politiques de reconnaissance des collaborateurs, par exemple.

Les secteurs d'activité où exercer le métier

Tous secteurs concernés d'entreprises ou d'organisations disposant d'un service RH

Organisation de la formation

1 semaine à l'AFPI / 2 à 3 semaines en entreprise

Validation du diplôme ou du titre

Titre de niveau 6 - Code RNCP 40853 -
Certificateur: Institut Supérieur Commerce Gestion (ISCG) -
Date d'échéance de l'enregistrement: 25/06/2028

La certification professionnelle se compose des 4 blocs de compétences suivants :

- Bloc 1 - Développement de la performance RH
- Bloc 2 - Gestion durable des Ressources Humaines
- Bloc 3 - Administration des Ressources Humaines (RH) et de la paie

CENTRES DE FORMATION
Hénin-Beaumont

DURÉE DE LA FORMATION
12 mois

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

PARTENAIRE

ISCG Paris

Les + afpi

Taux de réussite à l'examen en 2024 (en %)	100
Taux d'insertion en 2024 (en %)	85

- 1300 Jeunes formés par an
- 600 contrats d'alternance à pourvoir
- 750 entreprises partenaires
- Accompagnement individualisé
- Diplômes reconnus par l'Etat

- Savoir-être, management, sécurité
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

10 CENTRES
dans le Nord Pas-de-Calais situés au coeur des bassins industriels et d'emploi

- Bloc 4 - Participation à la démarche de transformation de l'entreprise

Modalités d'évaluation :
Évaluations individuelles comportent des mises en situation pratiques et des productions opérationnelles, mises en situation collectives, livrables...

Programme

- Développement de la performance RH
- Gestion durable des Ressources Humaines
- Administration des Ressources Humaines (RH) et de la paie
- Participation à la démarche de transformation de l'entreprise

BLOC 1

DEVELOPPEMENT DE LA PERFORMANCE RH

- Conception et déploiement d'une stratégie d'attraction, de recrutement et d'intégration des talents
- Renforcement de la marque employeur pour aligner les talents avec les objectifs de l'organisation
- Anticipation des futurs besoins en compétences, cartographie des métiers et mise en place des dispositifs de formation, de mobilité et de reconversion
- Accompagnement des managers pour assurer l'adaptabilité de l'organisation et l'évolution professionnelle des collaborateurs
- Mise en place d'une politique de reconnaissance et de récompense des talents, afin de renforcer l'engagement des collaborateurs
- Développement d'une politique de récompenses fondée sur la transparence, afin d'améliorer la rétention des talents et de soutenir la performance globale de l'entreprise
- Gestion des carrières et conception des parcours de développement individualisés pour garantir la continuité des compétences
- Préparation de la relève stratégique au sein de l'entreprise

BLOC 2

GESTION DURABLE DES RESSOURCES HUMAINES

- Mise en œuvre d'une démarche écoresponsable et sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du développement durable
- Mise en place d'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
- Création d'un environnement de travail et inclusif, tout en renforçant l'attractivité équitable de l'organisation
- Amélioration du bien-être au travail en développant des politiques de QVT pour favoriser l'épanouissement des collaborateurs et améliorer leur productivité
- Promotion de la santé et de 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

BLOC 3

ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA PAIE

- Mise en place d'une veille juridique et suivi des évolutions légales, conventionnelles et réglementaires
- Adaptation des processus RH afin de garantir la conformité légale et prévenir tout risque de contentieux
- Organisation de l'administration du personnel et sécurisation des données RH en mettant en place des outils de gestion et en veillant à la protection des données (RGPD)
- Garantie de la sécurité des informations et d'une gestion efficace des dossiers salariés
- Pilotage d'un processus de paie conforme et fiable en collectant les éléments variables de paie, en sécurisant le calcul des rémunérations
- Réalisation des déclarations sociales et fiscales dans le respect des obligations légales pour assurer une paie exacte et conforme, tout en garantissant la satisfaction des collaborateurs
- Mise en place d'un système de Gestion des Temps et des Activités (GTA) en sélectionnant les outils adéquats et en suivant les données afin d'optimiser la gestion des ressources humaines

BLOC 4

PARTICIPATION A LA DEMARCHE DE TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

- Contribution à la transformation des RH, définition des besoins RH et analyse des impacts des innovations (éthiques, humaines, sociales...)
- Proposition de solutions innovantes pour améliorer les processus internes et renforcer la compétitivité de l'organisation
- Utilisation de la Data RH pour affiner les stratégies de transformation en utilisant des outils d'analyse avancé (RH Analytics)
- Formulation des recommandations sur les politiques RH et ajustement des stratégies en fonction des besoins organisationnels
- Gestion des projets RH innovants et planification, en utilisation des méthodes agiles et en impliquant les parties impliquées
- Déploiement et accompagnement de solutions RH innovantes (nouveaux outils)
- Accompagnement de la collaboration humain/machine (IA...) pour assurer une transition fluide et renforcer la culture de l'innovation dans l'organisation

*Certification professionnelle enregistrée pour trois ans au Répertoire National des Certifications Professionnelles (N° de Fiche RNCP40853) 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 combinatoire de ces modalités d'accès

Version

PR6/ENR/02 V.2