

PROGRAMME DE FORMATION

Certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » RNCP36500 – Niveau 6 du RNCP

Certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » enregistrée au RNCP pour une durée de 5 ans à compter du 01/06/2022, au niveau de qualification 6 - code NSF 315 - structurée en 4 blocs de compétences et délivrée par INSCAM - GROUPE ESCCOT, organisme certificateur. Certification accessible via le dispositif VAE : <https://www.groupe-escot.fr/reconversion/vae-la-validation-des-acquis-de-lexpérience>
- Fiche RNCP N° 36500 consultable sur : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36500/>

Intitulé exact	Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines
Code RNCP	RNCP36500
Niveau de qualification	Niveau 6 du RNCP
Code NSF	315
Durée d'enregistrement	5 ans à compter du 01/06/2022 (jusqu'au 01/06/2027)
Organisme certificateur	INSCAM - GROUPE ESCCOT
Fiche RNCP	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36500/
Dispositif VAE	https://www.groupe-escot.fr/reconversion/vae-la-validation-des-acquis-de-lexpérience
Structure	4 blocs de compétences
Organisme préparateur	Performance Business School – CFA 0831812U

Objectifs de la formation

La formation certifiante prépare l'acquisition de la certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » (RNCP36500) dans sa globalité, à travers les 4 blocs de compétences suivants :

RNCP36500BC01 – Analyser les besoins en recrutement et définir une stratégie de sourcing adaptée
RNCP36500BC02 – Sélectionner les candidats et conduire les processus de recrutement
RNCP36500BC03 – Assurer le suivi et la fidélisation des clients et des candidats
RNCP36500BC04 – Mettre en œuvre les obligations légales et réglementaires en matière de ressources humaines

Public concerné et prérequis

Tout public souhaitant acquérir la certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » (RNCP36500).

Prérequis d'entrée en formation

Pour intégrer la formation, le candidat doit être :

Titulaire d'un diplôme ou d'une certification de niveau 5 ou

Titulaire d'un niveau de diplôme ou certification de niveau 5, complété d'1 an d'expérience minimum dans le secteur visé par la certification ; ou

Titulaire d'un diplôme ou certification de niveau 4 avec 3 ans d'expériences professionnelles minimum pour toutes les voies d'accès (formation initiale ou continue).

Modalités d'évaluation

Les modalités d'évaluation de la certification professionnelle sont les suivantes :

⇒ Epreuves individuelles écrites et orales

Durée et organisation de la formation

Durée totale	Environ 427 heures d'enseignement sur 1 an
Période	D'octobre de l'année N à juin de l'année N+1
Phase terrain	Alternance ou stage de minimum 4 mois
Effectif	20 personnes maximum par classe
Rythme	2 jours de formation en présentiel par semaine / 3 jours en entreprise
Modalités	Formation initiale ou alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)
Lieu	Ilôt des Picotières – 83110 Sanary-sur-Mer

Le parcours fait l'objet d'un suivi pédagogique régulier par l'équipe de Performance Business School. Des points de suivi peuvent être organisés avec l'apprenant, l'équipe pédagogique et, le cas échéant, le tuteur ou maître d'apprentissage en entreprise, afin de suivre la progression, l'assiduité, l'acquisition des compétences et les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas d'absence, de retard, de difficulté pédagogique, sociale ou professionnelle, l'apprenant peut être reçu en entretien individuel afin d'identifier les causes de la difficulté et de mettre en place, si nécessaire, des actions d'accompagnement, de remédiation ou d'adaptation du parcours.

Contenu de la formation

RNCP36500BC01 – Analyser les besoins en recrutement et définir une stratégie de sourcing adaptée

Objectifs pédagogiques

Analyser un besoin en recrutement permanent ou temporaire suite à la demande d'un commanditaire

Rédiger une offre d'emploi adaptée au profil recherché et conforme aux obligations légales

Définir et mettre en œuvre une stratégie de sourcing multicanale

Mettre en place des actions de prospection et de marketing RH pour attirer les talents

Compétences visées

C 1.1

Analyser un besoin en recrutement permanent ou temporaire suite à la demande d'un commanditaire en réalisant un cahier des charges du poste à pourvoir afin d'identifier le profil idéal et les compétences requises.

C 1.2

Rédiger une offre d'emploi inclusive et conforme aux exigences légales en valorisant les atouts du poste et de l'entreprise pour attirer un vivier de candidats qualifiés tout en respectant les principes de non-discrimination.

C 1.3

Participer à l'élaboration de la stratégie de sourcing en sélectionnant les canaux de diffusion adaptés (jobboards, réseaux sociaux, cooptation, cabinets, écoles...) pour maximiser la portée de l'offre et réduire les délais de recrutement.

C 1.4

Mettre en place des actions de prospection commerciale et de marketing RH en développant la marque employeur de l'entreprise pour attirer les talents et renforcer l'attractivité de l'organisation.

RNCP36500BC02 – Sélectionner les candidats et conduire les processus de recrutement

Objectifs pédagogiques

Gérer et suivre un vivier de candidats et qualifier les candidatures reçues
Conduire des entretiens de recrutement en face à face et à distance
Sélectionner le candidat en adéquation avec les besoins du commanditaire
Accompagner l'intégration du nouveau collaborateur permanent ou temporaire

Compétences visées

C 2.1

Gérer et suivre un vivier de candidats en utilisant les outils ATS (Applicant Tracking System) et les techniques de qualification des CV pour identifier rapidement les profils pertinents correspondant aux postes à pourvoir.

C 2.2

Qualifier les candidatures en réalisant des présélections téléphoniques et en évaluant l'adéquation du profil avec le poste, le contexte et les valeurs de l'entreprise afin de proposer une short-list exploitée par le commanditaire.

C 2.3

Conduire des entretiens de recrutement individuels à distance ou en face à face en s'appuyant sur une grille d'entretien structurée et des techniques d'écoute active pour évaluer les compétences techniques, comportementales et motivationnelles des candidats.

C 2.4

Participer à l'élaboration du processus d'onboarding du nouveau collaborateur permanent ou temporaire en coordonnant les étapes administratives et d'intégration pour sécuriser la prise de poste et favoriser la rétention des talents.

RNCP36500BC03 – Assurer le suivi et la fidélisation des clients et des candidats

Objectifs pédagogiques

Négocier des prestations RH et assurer le suivi des contrats
Développer et fidéliser un portefeuille clients dans le secteur RH
Assurer le suivi des missions d'intérim ou de placement permanent

Compétences visées

C 3.1

Négocier des prestations RH (modalités du contrat de vente, de suivi, chiffrage) entre une entreprise et une agence de travail temporaire en défendant les intérêts des deux parties pour parvenir à un accord durable et équitable.

C 3.2

Assurer le suivi du compte client et des prestations vendues en maintenant une relation de proximité régulière et en traitant les éventuels litiges avec réactivité afin de garantir la satisfaction client et la pérennité du partenariat.

C 3.3

Mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation sur la santé et la sécurité au travail avec les managers et auprès du personnel temporaire et permanent pour assurer la conformité légale et réduire les risques d'accidents.

RNCP36500BC04 – Mettre en œuvre les obligations légales et réglementaires en matière de ressources humaines

Objectifs pédagogiques

Maîtriser les fondamentaux du droit du travail et de la législation sociale
Assurer la gestion administrative des contrats et des paies
Piloter les indicateurs RH à travers des outils de reporting adaptés

Compétences visées

C 4.1

Réaliser un diagnostic RH en évaluant les pratiques actuelles de l'entreprise au regard des obligations légales et des bonnes pratiques du secteur pour identifier les écarts et proposer des axes d'amélioration.

C 4.2

Déterminer et définir les éléments fondamentaux du droit du travail applicables aux situations rencontrées (contrats, durée du travail, ruptures, discrimination...) pour sécuriser juridiquement les actes de gestion RH.

C 4.3

Assurer le suivi et le contrôle des documents relatifs à la paie en vérifiant la conformité des éléments variables et des bulletins de salaire pour garantir l'exactitude des rémunérations versées et le respect des obligations déclaratives.

C 4.4

Concevoir un tableau de bord de gestion RH en sélectionnant des indicateurs pertinents (absentisme, turnover, coût du recrutement...) pour piloter la performance RH et faciliter la prise de décision stratégique.

C 4.5

Participer à la mise en œuvre d'une action de communication interne RH en concevant des supports adaptés aux cibles et aux canaux de diffusion pour renforcer la cohésion, l'engagement et la culture d'entreprise.

Moyens et méthodes pédagogiques

Apports théoriques sur la base du référentiel INSCAM – GROUPE ESCCOT

Cas pratiques et mises en situation sur chaque bloc de compétences

Simulations d'entretiens de recrutement et jeux de rôles professionnels

Les apprenants bénéficient de supports pédagogiques adaptés aux objectifs de chaque module : supports de cours, études de cas, mises en situation, ressources documentaires, outils numériques, travaux individuels et collectifs. Ces ressources sont mises à disposition afin de favoriser l'acquisition progressive des compétences visées par la certification.

Profil des formateurs

Titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur et 3 années d'expériences professionnelles minimum dans leur domaine d'intervention.

Moyens techniques

Salle équipée (chaises, tables, téléviseur connecté grand écran, paperboard)

Salle de conférence dédiée aux mises en situation professionnelles

Voies d'accès à la certification

La certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » (RNCP36500) est accessible par les voies suivantes :

Formation initiale (avec stage de minimum 4 mois)

Alternance – contrat d'apprentissage

Alternance – contrat de professionnalisation

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) – via INSCAM - GROUPE ESCCOT

La formation préparée par Performance Business School couvre l'intégralité des 4 blocs de compétences de la certification. Aucune préparation à un bloc isolé n'est proposée.

Modalités et délais d'accès

La formation se déroule en présentiel au sein de l'établissement à Sanary-sur-Mer.

Procédure d'admission	Dossier de candidature, entretien individuel et test de positionnement : Avant l'entrée en formation, un entretien individuel et un test de positionnement sont réalisés afin d'identifier le projet professionnel du candidat, ses acquis, ses besoins, ses éventuelles contraintes et les adaptations nécessaires à son parcours. Ces éléments permettent de vérifier l'adéquation entre le profil du candidat, les prérequis de la formation et les objectifs de la certification préparée.
Ouverture des inscriptions	À partir de février 2026 (sur rendez-vous)
Date limite d'inscription	Au plus tard le 15 octobre de l'année N
Effectif maximum	20 apprenants par promotion

Tarifs et financements

En alternance	Prise en charge des coûts de formation par les OPCO (formation gratuite pour l'apprenant) via contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
En formation initiale	6 000 euros / an + 350 euros de frais de dossier à l'inscription (inclut le stage de minimum 4 mois)

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à contacter directement la référente handicap afin d'étudier les besoins d'aménagement et les adaptations possibles du parcours, des modalités pédagogiques ou des évaluations, dans le respect des exigences de la certification.

Lorsque la situation le nécessite, Performance Business School peut également orienter l'apprenant vers des partenaires spécialisés du champ du handicap, tels que l'Agefiph, Cap emploi ou toute structure compétente permettant de sécuriser l'accueil, l'accompagnement et le suivi de la personne concernée.

Mme Kelly SAEZ – Référentes handicaps

Tél. : 04 94 07 85 82 | contact@pbschool.fr

Nous étudierons ensemble les aménagements et adaptations possibles pour permettre le suivi de la formation.

Validation partielle par blocs de compétences

Les blocs de compétences validés sont acquis à vie. En cas de réussite partielle à la certification, une validation partielle par bloc de compétences est accordée à l'apprenant, qui se verra délivrer un certificat de compétences pour chaque bloc obtenu.

Équivalence et passerelle

Il n'existe aucune équivalence ni passerelle avec d'autres certifications.

Débouchés professionnels

Les titulaires de la certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » (RNCP36500) peuvent exercer notamment les fonctions suivantes :

Chargé(e) de recrutement
Consultant(e) en recrutement
Chargé(e) de ressources humaines
Responsable RH junior
Assistant(e) RH

Référentiel de compétences de la certification

Source : Fiche RNCP36500 consultable sur : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36500/>

Indicateurs de performance de la certification

Conformément aux exigences réglementaires, les indicateurs de performance de la certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » (RNCP36500) sont les suivants :

Indicateur	2019	2020
Taux d'insertion globale	70 %	89 %
Taux d'insertion dans les emplois visés	50 %	78 %
Taux de réussite	100 %	96 %
Taux de présentation	100 %	100 %

Ces indicateurs sont ceux de la certification professionnelle délivrée par INSCAM - GROUPE ESCCOT, organisme certificateur. Ils portent sur l'ensemble des centres partenaires habilités.

Indicateurs Performance Business School

Indicateur	Performance Business School
Nombre d'apprenants concernés par la promotion	Première promotion entrée en formation en octobre 2025. Donnée consolidée disponible à l'issue du parcours.
Taux d'insertion globale	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Premiers résultats attendus à l'issue du parcours et des enquêtes d'insertion.
Taux d'insertion dans les emplois visés	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Premiers résultats attendus à l'issue du parcours et des enquêtes d'insertion.
Taux d'obtention de la certification	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible après les premiers passages devant le jury de certification.
Taux d'obtention par bloc de compétences	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible après les premiers passages devant le jury de certification.
Taux de présentation à la certification	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible après les premières sessions de certification.
Taux de poursuite d'études	Donnée non disponible à ce jour : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible à l'issue du parcours.
Taux d'interruption en cours de formation	Suivi assuré tout au long du parcours de formation. Donnée chiffrée consolidée disponible à l'issue de la première promotion.
Taux de rupture des contrats d'apprentissage	Suivi assuré tout au long du parcours pour les apprenants en contrat d'apprentissage. Donnée chiffrée consolidée disponible à l'issue de la première promotion.
Taux de satisfaction des apprenants	Donnée non disponible à ce jour pour cette certification : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible après réalisation des enquêtes de satisfaction prévues pendant et à l'issue du parcours.
Taux de satisfaction des entreprises et tuteurs	Donnée non disponible à ce jour pour cette certification : la première promotion est entrée en formation en octobre 2025. Donnée disponible après réalisation des enquêtes de satisfaction auprès des entreprises et tuteurs.
Valeur ajoutée de l'établissement	La valeur ajoutée de Performance Business School est appréciée à partir du niveau d'entrée des apprenants, des besoins identifiés lors du positionnement, des actions d'accompagnement mises en place, de la progression pédagogique constatée, des résultats de certification, du maintien dans le parcours et de l'insertion ou poursuite d'études à l'issue de la formation.
Modalités de suivi et d'actualisation des indicateurs	Performance Business School assure un suivi régulier des indicateurs dans le cadre de sa démarche qualité. Les données sont collectées à partir du suivi pédagogique, des émargements, des bilans, des enquêtes de satisfaction, des retours entreprises, des résultats de certification, des ruptures éventuelles de contrats et des enquêtes d'insertion. Les indicateurs sont actualisés dès que les données sont disponibles et exploitables. Lorsque les effectifs sont insuffisants pour garantir une publication fiable, la donnée est indiquée comme non disponible ou non significative.

Contact et informations

Contact	Secrétariat administratif
Téléphone	04 94 07 85 82
Email	contact@pbschool.fr
Adresse	101 Avenue Desmazures – Ilot des Picotières – 83110 Sanary-sur-Mer
N° de déclaration d'activité	93 83 06 86 083 (préfet de région Provence-Alpes-Côte d'Azur)

