

# BACHELOR RESSOURCES HUMAINES

en partenariat avec

IPAC<sup>+</sup>

**RNCP40863**

**DIPLÔMANTE**

**ÉLIGIBLE AU CPF**



# Bachelor Ressources Humaines

Obtenez le titre de niveau 6 « Responsable de gestion des ressources humaines » enregistré au RNCP, sous le numéro RNCP40863, par décision de France Compétences du 25/06/2025

**RNCP40863**

**DIPLÔMANTE**

**16 à 20 mois**



## DURÉE

Durée estimée de l'action de formation : 450 heures en e-learning à distance



## PRÉREQUIS

Accessible à partir du Bac+2



## CERTIFICATION

Diplôme IPAC "Responsable de gestion des ressources humaines" (RNCP40863)



## EXAMENS

4 épreuves de mise en situation professionnelle, un oral ainsi que la production d'un rapport écrit.



## ÉVALUATION

Tests en contrôle continu



## DÉBOUCHÉS

Responsable des Ressources Humaines  
Chargé de Recrutement  
Gestionnaire de Paie



## EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Une période de 13 semaines en entreprise est obligatoire.

## OBJECTIF DE LA FORMATION

Notre bachelor ressources humaines **100% en ligne** vous permet de développer les compétences suivantes :

- **Améliorer la gestion administrative du personnel** et réaliser les documents réglementaires.
- **Recruter les bons talents** pour contribuer à la croissance de l'entreprise.
- **Contribuer à la stratégie RH**, couvrant le management, la paie et le développement de carrière.

# PROGRAMME DE FORMATION

## BLOC 1 - RECRUTER ET INTÉGRER DE FAÇON RESPONSABLE

110 heures

- ✓ Prendre la décision de recruter
- ✓ Le rôle des managers dans la décision de recruter / dans les recrutements
- ✓ Recueillir les données
- ✓ Proposer un type de recrutement
- ✓ La gestion du projet recrutement
- ✓ Le processus de recrutement
- ✓ Le plan de recrutement
- ✓ Le budget recrutement
- ✓ Descriptif de poste et profil de poste en recrutement
- ✓ Recruter sans discriminer
- ✓ Guide pour un recrutement sans discrimination
- ✓ Les soft skills
  
- ✓ Qu'est-ce que le marketing RH ?
- ✓ Marketing RH et marque employeur
- ✓ Les outils du marketing RH
- ✓ Rédiger et publier des offres attractives
- ✓ Les évolutions sociétales et leur conséquence sur le recrutement
- ✓ Les attentes des candidats, les pratiques des recruteurs
- ✓ Définir une stratégie de sourcing multicanal
- ✓ La technique de sourcing de candidats
- ✓ Les médias sociaux
- ✓ Les canaux de diffusion des offres
- ✓ Comment les start-up recrutent leurs premiers salariés ?
- ✓ Pourquoi développer un réseau ?
- ✓ Comment développer son réseau ?
- ✓ Développer son réseau professionnel à distance
- ✓ L'intérêt d'animer un vivier de candidats
- ✓ Constituer et animer un vivier
  
- ✓ Le RGPD
- ✓ Guide recrutement : fondamentaux en matière de protection des données

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ Le cadre légal de la discrimination
- ✓ La discrimination à l'embauche
- ✓ Les indicateurs de recrutement
- ✓ Organiser la sélection
- ✓ Le processus de sélection
- ✓ État des lieux et prospective : L'IA dans le recrutement
- ✓ La sélection des CV
- ✓ L'évolution des pratiques de recrutement
- ✓ Le recrutement par simulation
  
- ✓ La diversité des profils, une richesse pour l'entreprise
- ✓ Les différentes formes de discrimination
- ✓ La présentation des profils sélectionnés en interne : une démarche marketing
- ✓ La présélection et les tests de recrutement
- ✓ Sélectionner avec des soft skills
- ✓ Respecter les règles d'or de tout entretien
- ✓ Structurer l'entretien
- ✓ Préparer l'entretien
- ✓ La conduite de l'entretien
- ✓ Les techniques de questionnement
- ✓ Axer les questions sur la performance passée
- ✓ Grille d'entretien de recrutement
- ✓ La communication verbale et non verbale en entretien de recrutement
  
- ✓ Les enjeux de l'onboarding
- ✓ Le coût d'un onboarding raté
- ✓ Sélectionner, accueillir et intégrer
- ✓ De l'intégration à l'onboarding
- ✓ Adapter le parcours à l'entreprise, au candidat et à son poste
- ✓ Les composants d'un parcours réussi
- ✓ Les étapes et acteurs du parcours
- ✓ Réussir l'onboarding des profils techs
- ✓ Le suivi de l'onboarding
- ✓ Exemple de checklist onboarding

# PROGRAMME DE FORMATION

## BLOC 2 - PILOTER LES PARCOURS EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE RH

110 heures

- ✓ Une brève histoire de la GEPP
- ✓ Lien entre stratégie d'entreprise et GEPP
- ✓ Le cadre légal de la GEPP
- ✓ Le vocabulaire de la démarche compétence
- ✓ La notion de compétence
- ✓ GPEC et GEPP : deux objectifs qui doivent se rencontrer
  
- ✓ Collecter les informations relatives aux emplois et aux effectifs
- ✓ Les types d'information disponibles en entreprise
- ✓ Les outils pour collecter les informations liées aux emplois et effectifs
- ✓ L'analyse des informations issues des cartographies
  
- ✓ Construire des référentiels
- ✓ Les types de référentiel
- ✓ Les référentiels et les fiches de poste/d'emploi
- ✓ Le référentiel des emplois disponibles en entreprise
- ✓ Le référentiel de compétences
  
- ✓ Les besoins autour d'une démarche prospective
- ✓ Processus, méthode et outils de gestion de projet
- ✓ Acteurs du projet, compétences & équipe projet
- ✓ Établir un budget
- ✓ La démarche compétence et la conduite du changement
  
- ✓ Les obligations sociales des entreprises en termes de formation
- ✓ L'évolution du cadre légal
- ✓ Les obligations de l'entreprise
- ✓ La contribution des entreprises
- ✓ Les obligations légales en matière de formation
- ✓ Le cadre légal
- ✓ Les indicateurs de consultation
- ✓ La présentation au CSE

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ Le suivi des parcours professionnels individualisés
- ✓ Qu'est-ce que l'individualisation des parcours dans une démarche compétence ?
- ✓ Les entretiens annuels et les entretiens professionnels
- ✓ Les outils numériques de gestion des entretiens
- ✓ Organiser les campagnes d'entretiens professionnels et d'évaluation
- ✓ Construire des grilles d'entretiens d'évaluation adaptées aux différents services/fonctions
- ✓ Comment valider les grilles d'entretiens professionnels en fonction des contextes/services ?
- ✓ L'évaluation 360°
- ✓ L'état des lieux récapitulatifs tous les 6 ans et les obligations légales
- ✓ Concevoir des grilles d'entretien professionnel inclusives
  
- ✓ Recueillir les besoins en formation des salariés
- ✓ Qu'est-ce qu'un besoin de formation ?
- ✓ Comment le valider ?
- ✓ Les outils pour recueillir un besoin de formation
- ✓ Le plan de développement des compétences
- ✓ Le processus de construction du PDC
- ✓ La politique de formation
- ✓ Les besoins de formation
- ✓ La formation nécessaire des managers
- ✓ Les éléments clés d'un accompagnement réussi
- ✓ Sensibiliser les salariés à l'importance de la formation
  
- ✓ Construire un rétroplanning et le communiquer
- ✓ La budgétisation
- ✓ Maîtriser le process, la démarche et les outils de gestion de projet
- ✓ Le bilan de compétences
- ✓ Le conseil en évolution professionnelle
- ✓ Les dispositifs pour transmettre des compétences par l'alternance
- ✓ La Pro-A
- ✓ La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ✓ La transition professionnelle
- ✓ Le CPF
- ✓ Former autrement avec le digital
- ✓ Former autrement avec l'AFEST
- ✓ Établir des cahiers des charges inclusifs

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✔ Acheter des formations
- ✔ La certification Qualiopi
- ✔ L'achat d'une action de formation
- ✔ Le panorama des organismes de formation
- ✔ Comment identifier son OPCO : les 11 OPCO
- ✔ Les CUFPA/France Compétences
- ✔ Que financent les OPCO ?
- ✔ Comment gérer un dossier formation ?
  
- ✔ Le modèle de Kirkpatrick
- ✔ Les outils d'évaluation
- ✔ Les indicateurs de résultats
- ✔ Questionnaires d'évaluation à chaud et à froid
- ✔ Mesurer le ROI de l'action de formation
- ✔ Méthodes de calcul du ROI

## BLOC 3 - ADMINISTRER LA GESTION DU PERSONNEL

130 heures

- ✔ Les sources d'informations pertinentes
- ✔ Les outils de la veille sociale
- ✔ Les sources internationales et nationales
  
- ✔ Les conventions collectives
- ✔ Les accords d'entreprise
- ✔ Le règlement intérieur et les usages
- ✔ La promesse d'embauche
- ✔ Clauses substantielles
- ✔ La période d'essai
- ✔ La clause de non-concurrence
- ✔ Modification substantielle du contrat
  
- ✔ Le CDD d'accroissement temporaire
- ✔ Le CDD de remplacement
- ✔ Le CDI de chantier
- ✔ La période d'essai du CDD

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ Le renouvellement et la succession de CDD
- ✓ Les cas de rupture anticipée de CDD
- ✓ Les obligations de l'employeur en fin de CDD
  
- ✓ La Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- ✓ Visites médicales
- ✓ Gérer l'adhésion aux organismes sociaux
- ✓ Formalités liées à l'embauche d'un salarié étranger ou mineur
  
- ✓ Le temps de travail effectif
- ✓ La durée maximale du temps de travail
- ✓ La gestion du forfait jours
- ✓ La gestion des heures supplémentaires
- ✓ Le travail de nuit
- ✓ Le travail le dimanche et les jours fériés
- ✓ La journée de solidarité
- ✓ La notion de temps partiel
- ✓ Le temps partiel thérapeutique
  
- ✓ Gérer les arrêts maladie
- ✓ Les congés pour événements familiaux
- ✓ Les congés payés
- ✓ Les congés de formation
- ✓ Les congés sabbatiques
  
- ✓ Sanctions disciplinaires jusqu'au licenciement
- ✓ Gérer le licenciement pour motif personnel
- ✓ La démission
- ✓ La rupture conventionnelle individuelle
- ✓ Le licenciement économique
  
- ✓ Qu'est-ce qu'un SIRH ?
- ✓ Le contenu d'un SIRH
- ✓ Pourquoi mettre en place un SIRH ?
- ✓ Choisir un SIRH
- ✓ Les différents éditeurs SIRH

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ SIRH et RGPD
  
- ✓ L'inspection du travail
- ✓ Le contrôle URSSAF
- ✓ Veille sociale et gestion du risque
  
- ✓ Établissement d'un bulletin de salaire
- ✓ Récolte des éléments variables de paie
- ✓ Le salaire brut
- ✓ La composition du salaire de base
- ✓ Les avantages en nature
- ✓ Les heures supplémentaires, complémentaires et les primes
- ✓ Les incidences des cas de suspension du contrat de travail
- ✓ La saisie-attribution
- ✓ Les avances et acomptes
- ✓ Les tickets restaurants
- ✓ Le trajet domicile-travail et le forfait mobilité durable
- ✓ Les cotisations sociales
- ✓ Les organismes collecteurs
- ✓ Le calcul des cotisations plafonnées et déplafonnées
- ✓ La déclaration sociale nominative (DSN)
  
- ✓ La BDESE : un outil obligatoire et pertinent pour les RH
- ✓ Mettre à jour la BDESE à partir de 50 salariés / à partir de 300 salariés
- ✓ Analyse des données sociales
- ✓ Les outils prédictifs avec l'IA
- ✓ Le contrôle de gestion sociale
- ✓ La gestion sociale et la performance sociale
- ✓ Les indicateurs RH dans la démarche de performance sociale
- ✓ La gestion sociale et la masse salariale
  
- ✓ Quels sont les liens entre RSE, management et pratiques RH ?
- ✓ Les enjeux du développement durable et de la responsabilité d'entreprise
- ✓ Réconcilier performance économique et développement durable
- ✓ Adapter sa politique RH à son activité et à sa population

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ Les outils financiers de fidélisation
- ✓ La gestion du temps de travail autrement
- ✓ Le télétravail et son organisation
- ✓ Mise en place d'évènements adaptés à la cible
  
- ✓ Qu'est-ce que la QVCT en entreprise ?
- ✓ Les obligations légales en matière de QVCT
- ✓ Le document unique d'évaluation des risques professionnels
- ✓ Le rôle de L'ANACT
  
- ✓ Qu'est-ce que l'image de marque employeur ?
- ✓ Les évaluations externes (offre d'emploi, Glassdoor, réseaux sociaux)
- ✓ Quels KPI par service ou entité ?
- ✓ Le turnover, un indicateur fort et coûteux
- ✓ Comment évaluer la marque employeur interne ?

## **BLOC 4 - ENTRETENIR UN DIALOGUE CONSTRUCTIF ET DURABLE**

80 heures

- ✓ La mise en place du CSE
- ✓ La notion d'effectif
- ✓ Périmètre de mise en place
- ✓ Électeur et électorat
- ✓ Organiser les élections professionnelles
- ✓ Le calcul des collèges et des sièges
- ✓ Les étapes du processus électoral
- ✓ Le protocole d'accord préélectoral (PAP)
- ✓ Adapter le mode de scrutin à la population et aux personnes en situation de handicap
- ✓ Le décompte des votes
- ✓ La communication des résultats
  
- ✓ Les attributions et moyens du CSE de 11 à 49 salariés
- ✓ Les attributions et moyens du CSE à partir de 50 salariés
- ✓ Les réunions du CSE
- ✓ Les moyens en SSCT
- ✓ Gérer l'ordre du jour des réunions à partir de 50 salariés

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✓ Les documents réglementaires à transmettre au CSE
  
- ✓ Adopter une posture RH
- ✓ Les obstacles à la communication
- ✓ Maîtriser sa communication orale
- ✓ Développer l'écoute active
- ✓ Utiliser la communication non verbale
- ✓ Pratiquer la communication non violente
- ✓ Une communication adaptée et inclusive
  
- ✓ Les consultations obligatoires du CSE
- ✓ Les réunions CSSCT
- ✓ Les 6 sujets QVCT
- ✓ Les alertes CSSCT/CSE
- ✓ La politique handicap et le CSE/CSSCT
  
- ✓ Le processus de négociation
- ✓ Le cadre de la négociation collective
- ✓ La négociation avec ou sans délégués syndicaux
- ✓ La négociation annuelle obligatoire (NAO)
  
- ✓ Identifier les parties prenantes et leurs rôles
- ✓ Les enjeux de la fonction RH
- ✓ Les différents rôles de la fonction RH
- ✓ Le rôle de partenaire stratégique du RH
- ✓ Le rôle d'agent du changement des RH
- ✓ Établir la confiance avec les employés
- ✓ Traiter ses collaborateurs comme ses clients
- ✓ Comment motiver ses collaborateurs ?
- ✓ Créer un environnement de travail convoité
- ✓ Faire évoluer les managers comme acteurs de la fonction RH
- ✓ Manager dans la QVCT et le climat social
- ✓ Faciliter la communication salariés vers les RH
- ✓ Mettre en place une communication inclusive
  
- ✓ Crisis Communication for HR

# PROGRAMME DE FORMATION

- ✔ Les prud'hommes : les litiges possibles et les prescriptions
- ✔ La procédure des prud'hommes
- ✔ Quels tribunaux peut saisir le CSE : pour quels motifs ?
- ✔ Le délit d'entrave
- ✔ Qu'est-ce que la transaction ?
- ✔ La forme de la transaction

## Applications professionnelles

20 heures

- Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)
- Démonstrations de logiciels de SIRH
- Prise de parole en public
- Prendre en main ChatGPT

# PROGRAMME DE FORMATION

Découvrez le **SIRH Lucca**, un incontournable des fonctions RH, à travers des démonstrations pratiques !

# VOTRE EXPÉRIENCE



Notre plateforme d'apprentissage en ligne a été conçue pour vous offrir une formation fluide et interactive. Avec des supports variés et un accès simplifié, vous progressez à votre rythme et dans les meilleures conditions.

## LES SUPPORTS PÉDAGOGIQUES



### COURS VIDÉO DE HAUTE QUALITÉ

Plongez dans nos cours vidéo de haute qualité, disponibles 24h/24 pour un apprentissage efficace et une expérience d'apprentissage enrichissante.



### EXERCICES ET CAS PRATIQUES

Mettez en pratique ce que vous avez appris avec nos exercices et cas pratiques conçus pour renforcer votre compréhension et affiner vos compétences.



### SUPPORTS ÉCRITS TÉLÉCHARGEABLES

Accédez à un condensé des informations des vidéos grâce à nos supports écrits téléchargeables, permettant une révision efficace où que vous soyez.



### QUIZ EN FIN DE MODULE

Mesurez votre compréhension avec nos quiz en fin de module, conçus pour vous auto-évaluer et valider efficacement vos acquis.



### WEBINAIRES DE FORMATION

Enrichissez votre expérience d'apprentissage avec nos webinaires interactifs ! Profitez de discussions et de conseils enrichissants pour élargir vos connaissances.



### SYNTHÈSES ET MISES EN SITUATION

Découvrez la réalité du métier à travers nos saynètes et mises en situation, et plongez dans des expériences concrètes pour affiner vos compétences.

## LA PLATEFORME DE FORMATION

- Accessible 24h/24 et 7j/7
- Facile à prendre en main
- Suivi de la progression
- Possibilité de replay
- Prise de rendez-vous intégrée

**VOTRE RÉUSSITE COMMENCE ICI !**



# L'ACCOMPAGNEMENT



Découvrez l'accompagnement sur mesure de L'École Française conçu pour garantir votre réussite et faciliter votre parcours de formation.

## VOTRE MENTOR DÉDIÉ : UN PROFESSIONNEL DU SECTEUR

- **Conseils pro** : Vous partage des conseils et astuces basés sur une riche expérience dans le domaine
- **Évolution des compétences** : Revient sur les notions clés et donne des explications détaillées
- **Boost de motivation** : Écoute et encourage pour surmonter les moments de doute et de challenge
- **Orientation carrière** : Informe et conseille pour aider à définir et à réaliser les objectifs professionnels
- **Retours continus** : Vous fait des retours réguliers et constructifs pour optimiser l'apprentissage



### SES MISSIONS :

Vous projeter dans la réalité du secteur et partager des conseils clés pour réussir professionnellement.



## VOTRE RENDEZ-VOUS EN 1 CLIC

- Depuis l'onglet Agenda
- Sur le créneau qui vous convient
- Avec le mentor de votre choix
- Pour répondre à toutes vos questions
- Et bien plus encore !

**VOTRE SÉANCE INDIVIDUELLE VOUS ATTEND**

# LES EXAMENS



Grâce à notre plateforme d'examen à distance en e-surveillance, vous passez votre évaluation en toute sérénité, où que vous soyez. Sécurisée et simple d'utilisation, elle garantit le bon déroulement de votre examen tout en respectant les exigences officielles.

## NOTRE ÉCOLE PARTENAIRE

IPAC, le 1er acteur de l'enseignement supérieur privé, est votre partenaire de choix pour une carrière en ressources humaines :

- Près de 40 ans d'expérience dans la formation
- 6 campus et 3 750 étudiants formés chaque année
- L'appartenance à Eduservices, un réseau puissant d'écoles
- Un objectif clair : former aux métiers des ressources humaines et autres métiers transversaux

Avec IPAC, bénéficiez d'une certification spécialisée et reconnue pour vous lancer dans une carrière réussie en ressources humaines !



## LES EXAMENS DE VOTRE CERTIFICATION

### BC01 – APPLIQUER UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION INCLUSIVE ET SOCIALEMENT RESPONSABLE

3 épreuves distinctes :

**Mise en situation professionnelle** reconstituée individuelle à distance écrite – durée 3 heures

**Oral** : simulation de recrutement. Sur la base d'un cas d'entreprise avec un contexte, une fiche de poste, une annonce, un CV présélectionné. Le candidat « joue le rôle » du RRH Production par le candidat d'un **rapport écrit** sur la base d'un cas d'entreprise pour un poste donné et un salarié qui va intégrer l'entreprise

### BC02 – PARTICIPER À LA GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) DES COLLABORATEURS EN ACCORD AVEC LA POLITIQUE RH INCLUSIVE ET RSE DE L'ENTREPRISE

Une épreuve :

**Mise en situation professionnelle** reconstituée écrite individuelle réalisée à distance – Durée 4 heures

### BC03 – SUPERVISER L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL, LA PRODUCTION DE LA PAIE ET LES OBLIGATIONS LEGALES ET FISCALES DE L'ENTREPRISE

Une épreuve :

**Mise en situation professionnelle** reconstituée écrite

## LA FLEXIBILITÉ

### E-SURVEILLANCE

- Depuis chez vous
- Accessible 24h/24 et 7j/7

### MATÉRIEL REQUIS

- Ordinateur avec webcam et micro
- Connexion internet stable

# LES EXAMENS

individuelle réalisée à distance – Durée 4 heures

**BC04 – ENTREtenir UN DIALOGUE CONSTRUCTIF ET DURABLE ENTRE LES SALARIÉS, LES PARTENAIRES SOCIAUX, LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE**

Une épreuve :

**Mise en situation professionnelle** reconstituée écrite individuelle réalisée à distance –  
Durée 4 heures

# NOS OFFRES

	BASE	PREMIUM
<b>CONTENUS PÉDAGOGIQUES</b>		
Cours vidéo animés par des formateurs experts produits dans nos studios	✓	✓
Fiches synthèse et supports PDF téléchargeables	✓	✓
Approche pratique : quiz, exercices et mises en situation	✓	✓
Accès illimité aux contenus à vie*	✓	✓
<b>ACCOMPAGNEMENT EXPERT</b>		
Masterclass interactives animées en direct par un professionnel du secteur	✓	✓
Séances privées de mentorat avec un expert de votre filière	16 séances	Illimitées*
Accompagnement personnalisé par nos coachs jusqu'à la certification	✓	✓
<b>COACHING EMPLOYABILITÉ</b>		
Séances privées de 30 minutes avec un expert employabilité	✗	6 séances
Masterclass dédiées : refonte CV, préparation entretien, conférences spécialisées	✓	✓
Accès à un parcours coaching carrière de 15h pour réussir votre recherche d'emploi	✓	✓
<b>DURÉE</b>		
Durée de formation et mentorat * Sous réserve de terminer votre formation dans les délais impartis	16 mois	20 mois
<b>TARIFS</b>		
	<b>189.95 €</b> par mois pendant 20 mois soit 3799€ au total	<b>214.95 €</b> par mois pendant 20 mois soit 4299€ au total

# LES AVIS DE NOS APPRENANTS



— Blandine D



*Tout est très bien expliqué et compréhensible et bien présenté.*



— Emilie M



*Une très bonne formation et une équipe très présente et attentive à nos questions et besoins.*



— Florence G



*Je recommande l'École Française. Réactive et sympathique, l'équipe saura vous accompagner au mieux lors de votre inscription et tout au long de votre parcours dans leur école.*

# LES POINTS CLÉS



## ACCOMPAGNEMENT

Coaching personnalisé  
Profitez de l'accompagnement 100% sur mesure pour avancer sereinement dans votre formation.

Mentorat illimité  
Profitez de séances privées avec un expert du secteur. Corrections d'exercices, révisions, projet professionnel, il vous guide vers la réussite.

Service client prioritaire  
Un problème ? Une question ? Un besoin ?  
Obtenez une réponse dans les plus brefs



## COMPÉTENCES

Cours vidéo accessibles à vie  
Accédez à vos contenus de formation en illimité et l'ensemble de leurs mises à jour à vie

Préparation aux examens  
Annales, examens blancs, conseils, obtenez votre diplôme dans les meilleures conditions.

Approche pratique  
Entraînez-vous grâce aux nombreux exercices, quiz et cas pratiques disponibles



## EXPERTISE

Conférences spécialisées  
Profitez de l'accompagnement 100% sur mesure pour avancer sereinement dans votre formation.

Masterclass interactives  
Vivez des moments d'échanges avec un professionnel du secteur autour de thématiques clés en lien avec votre formation.



## LES FINANCEMENTS

Pour faciliter l'accès à nos formations, plusieurs financements sont à votre disposition. Vous pouvez choisir de financer votre formation par :

- Carte bancaire en mensualités
- Votre entreprise grâce à son Plan de Formation ou son
- Opérateur de compétences
- Les organismes publics comme France Travail
- Votre Compte Personnel de Formation (CPF)



# LE SECTEUR

## LES ENJEUX ACTUELS

Le secteur des ressources humaines connaît de profondes mutations liées aux évolutions du monde du travail. Les professionnels RH jouent un rôle stratégique dans la performance globale des organisations, tout en plaçant l'humain au cœur des décisions.

### Qualité de vie au travail et inclusion

Le bien-être, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, la diversité et l'inclusion sont devenus des enjeux centraux. Les politiques RH doivent évoluer pour répondre aux attentes sociales et sociétales des collaborateurs.

**Opportunité** : les professionnels RH peuvent développer des politiques QVCT et RSE impactantes, favorisant l'engagement, la motivation et la performance collective.

### Digitalisation des pratiques RH

Les outils numériques (SIRH, plateformes de recrutement, outils collaboratifs) transforment la fonction RH, en automatisant les processus et en renforçant l'analyse des données sociales.

**Opportunité** : cette évolution ouvre la voie à des métiers RH plus stratégiques, orientés data, pilotage et accompagnement du changement.

### Sécurisation juridique et conformité sociale

Dans un environnement législatif en constante évolution, la maîtrise du cadre légal et conventionnel est cruciale. Le Responsable paie doit garantir une stricte conformité des pratiques sociales pour prévenir les risques de contentieux et sécuriser les contrôles URSSAF.

**Opportunité** : cela crée un besoin croissant pour des experts capables de sécuriser les processus RH, d'agir en conseillers techniques auprès de la direction et de garantir la sérénité sociale de l'entreprise par une gestion irréprochable des droits des salariés.

## LES GRANDES LIGNES

**Tâches variées** : recrutement et intégration, formation et développement, gestion de la paie, évaluation des performances.

**Environnement de travail** : services RH en entreprises, cabinets de recrutement, secteur public, ONG, établissements éducatifs.

**Compétences requises** : sens relationnel, connaissance des logiciels RH, notions en droit du travail, compétences organisationnelles.

**Perspectives de carrière** : responsable RH, directeur des ressources humaines.



# LES MÉTIERS

## **Responsable des Ressources Humaines**

**3000-5000€ NET/MOIS**

Définir la politique RH, attirer les talents, développer les compétences : le responsable des ressources humaines place l'humain au cœur de la stratégie d'entreprise pour booster la performance collective.

## **Chargé de Recrutement**

**2000-3000€ NET/MOIS**

Sourcer les talents, mener les entretiens, construire les équipes. Le chargé de recrutement est l'architecte humain de l'entreprise. Chaque recrutement réussi, c'est une équipe qui se renforce.

## **Gestionnaire de Paie**

**2200-3000€ NET/MOIS**

Calculer les salaires, veiller à la conformité sociale, accompagner les collaborateurs sur leurs droits : le gestionnaire de paie est un expert rigoureux au service de toute l'organisation.

# Modalités

Modalités d'assistance du stagiaire lors de la séquence de formation réalisée à distance

1- Les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation :

**Florence Tersiguel :**

Master of Science in Management – Kedge Business School, spécialisation Marketing Management, Directrice de la formation de L'École Française, accompagnée de son équipe pédagogique.

**Alexandre Tirman :**

Directeur des consultants pédagogiques de L'École Française, assisté d'une équipe de conseillers experts métiers dédiés par parcours de formation.

**2- Les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes**

Pendant toute la durée de la formation, le stagiaire est accompagné dans tous les cas via la messagerie intégrée à la plateforme e-learning de L'École Française.

Il peut également solliciter un accompagnement technique ou pédagogique par e-mail à l'adresse :

**[support@lecolefrancaise.fr](mailto:support@lecolefrancaise.fr)**. Le stagiaire peut solliciter un ou plusieurs rendez-vous personnalisés avec un professionnel expert via la plateforme Calendly intégrée dans la plateforme e-learning.

Les professionnels experts disposent des qualités suivantes : fibre pédagogique, aisance orale, écrite et relationnelle, expertise métier.

**3- Les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.**

Dans tous les cas, une assistance sera apportée au stagiaire dans un délai maximal de 7 jours après l'envoi d'un e-mail à l'adresse suivante :

**[support@lecolefrancaise.fr](mailto:support@lecolefrancaise.fr)**



## ÉVALUATION DES RÉSULTATS ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACTION DE FORMATION



Chaque complétion d'un chapitre (ex. : cours vidéo) de la plateforme de formation à distance est enregistrée et conservée dans la base de données MySQL de la plateforme. Un rapport nominatif peut être édité à tout moment pour vérifier l'assiduité et la complétion des chapitres, et suivre l'exécution de l'action.

Au cours de la réalisation de la séquence de l'action de formation à distance, les acquis des stagiaires seront évalués grâce à différents tests en ligne (quiz type QCM, étude de cas, mise en situation, etc.).

Des e-mails de relance pourront également être adressés au Stagiaire, lorsque celui-ci n'aura pas exécuté la totalité de l'action de formation.

## MODALITÉS DE SANCTION DE L'ACTION DE FORMATION

### 1) Certificateur et certification professionnelle

Certificateur : IPAC

Titre certifié : certification professionnelle de niveau 6 « Responsable de gestion des ressources humaines » (RNCP40863)

### 2) Modalités d'inscription aux épreuves du bloc de compétences de la certification professionnelle

Dès que le stagiaire termine sa formation, il pourra passer ses différents examens écrits via la plateforme Macertification.org accessible depuis la plateforme cours. Pour l'épreuve orale correspondant au bloc de compétences numéro 1, l'apprenant sera directement contacté par l'organisme qui gèrera cette épreuve.

Tous les tarifs d'examens liés à la certification professionnelle sont inclus dans le prix de la formation. Il est à noter que tout apprenant, qui aurait suivi la formation à distance, peut s'inscrire à toutes les épreuves de la certification professionnelle.

### 3) Modalités d'évaluation lors des épreuves

La certification est composée de 4 blocs de compétences. Chaque bloc comporte une épreuve écrite et/ou orale indépendante les unes des autres.

### 4) Document délivré après le passage du bloc de la certification professionnelle

Le parchemin de réussite à la certification sera envoyé de manière dématérialisée sous 15 jours après le jury annuel. Celui-ci est valable à vie.

De plus, une attestation provisoire de compétence par bloc sera établie sous 3 mois après le dépôt de chaque examen. Elle sera disponible sur l'espace apprenant si la note obtenue le permet.

# ACCESSIBILITÉ HANDICAP

**Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap physique à la condition qu'elles puissent utiliser un ordinateur, une tablette et/ou un smartphone. Les personnes malentendantes et malvoyantes ne pourront toutefois pas bénéficier de manière autonome de l'ensemble des services proposés :**

Les personnes malentendantes ne pourront pas exploiter l'audio de nos contenus vidéo et les formats podcast quand ils sont proposés, ni bénéficier des rendez-vous téléphoniques avec nos mentors.

Resteront accessibles : les visuels de nos contenus vidéos, nos supports de formation écrits (qui, selon le type de formation choisie, peuvent couvrir plus de 80 % des contenus vidéo) et la réalisation des quiz en ligne nécessaires à la réalisation de la formation.

Les personnes malvoyantes ne pourront pas exploiter les visuels de nos contenus vidéos et nos supports de formation écrits, ni réaliser les quiz en ligne sans être accompagnées.

Resteront accessibles : l'audio de nos contenus vidéo, les formats podcast quand ils sont proposés et les rendez-vous téléphoniques avec nos mentors.



**E** L'ÉCOLE  
FRANÇAISE



[lecolefrancaise.fr](https://lecolefrancaise.fr)

