

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE CHARGE DE RECRUTEMENT ET CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES (CRCRH)

Préparez votre certification CRCRH en 1 ans après l'obtention du BTS en apprentissage ou par la voie de la Formation Professionnelle Continue.

L'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis.

Âge minimum

- L'apprenti doit être âgé au **minimum** de **16 ans**.
- Il est toutefois possible d'être apprenti à **15 ans** si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile Du 1er janvier au 31 décembre.
- Le jeune doit avoir terminé son année de 3^e.

Âge maximum

- L'apprenti doit être âgé au **maximum** de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).
- L'apprenti peut être âgé au maximum de **35 ans révolus** (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.
- **Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.**

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a **pas d'âge maximum** dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu [travailleur handicapé](#)
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à la durée du **cycle de formation** que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier.

Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau de l'apprenti, des compétences déjà acquises (prolongée ou raccourcie, par exemple). Dans ce cas, une convention tripartite entre le CFA, l'employeur et l'apprenti est conclue.

La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat. Cette date est celle de la formation théorique en CFA ou celle de la formation pratique chez l'employeur.

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1^{re} année	27% du Smic,	43% du Smic,	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2^e année	39% du Smic,	51% du Smic,	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3^e année	55% du Smic,	67% du Smic,	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, et 78% du salaire minimum conventionnel	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel

La Formation professionnelle continue :

La formation professionnelle continue désigne **un mode d'apprentissage proposé aux professionnels salariés et aux demandeurs d'emploi** en vue d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles.

Elle est surtout destinée aux demandeurs d'emploi, aux salariés ainsi qu'aux entrepreneurs.

La formation continue ne doit pas être confondue avec la formation initiale, qui se déroule quant à elle dans la continuité de la scolarité. Elle correspond au cursus au cours duquel les étudiants intègrent les bases d'une profession.

La formation professionnelle constitue une opportunité pour divers publics, elle permet à ce titre de répondre à divers objectifs.

Elle permet notamment à des employés qui ont des difficultés à remplir certaines missions de se remettre tout simplement à niveau.

Des actifs inoccupés peuvent également avoir recours à une formation certifiante afin de pouvoir candidater à certaines offres d'emploi qui leur sont jusqu'à présent inaccessibles.

La formation continue permet à toutes sortes de salariés de changer de poste au sein de leur entreprise, de même, elle aide des employés à se familiariser avec les nouvelles technologies.

Les principaux dispositifs de formation continue CPF

On distingue en premier lieu le Compte Personnel de Formation (CPF), le nouveau droit à la formation qui s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Il donne l'opportunité d'**acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) ou le socle de connaissances et de compétences**. Le CPF est crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation sur 8 ans.

PTP

Le Projet de Transition Professionnel (PTP) s'adresse quant à lui aux actifs qui portent un projet de reconversion professionnelle.

Autrement dit, ces derniers ont l'occasion de **suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession**. Ce dispositif qui a remplacé le Congé Individuel de Formation (CIF) permet au salarié d'être rémunéré.

L'auto-financement :

Vous pouvez accéder à la formation en la finançant vous-même avec abondement partiel ou total de votre Compte Personnel de Formation (CPF).

Contenu de la formation :

Certification professionnelle « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » enregistrée pour 5 ans au RNCP (Fiche RNCP 36500) sur décision du directeur de France Compétence suite à l'avis de la commission de la certification professionnelle du 01/06/2022, au niveau de qualification 6, avec le code NSF 315 sous l'intitulé « Chargé de recrutement et conseils en ressources humaines » avec effet jusqu'au 01/06/2027, délivré par GROUPE ESCCOT, 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

Nos supports pédagogiques respectent strictement le référentiel officiel.

Conditions d'accès :

L'accès à la formation est **ouvert aux titulaires d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 (Bac+2) validé**, ou équivalent reconnu par France Compétences.

Objectifs de la formation :

Former des responsables capables de **concevoir et piloter une stratégie de développement commercial**, de **manager une équipe de vente**, et de **contribuer à la croissance de l'entreprise** en France comme à l'international.

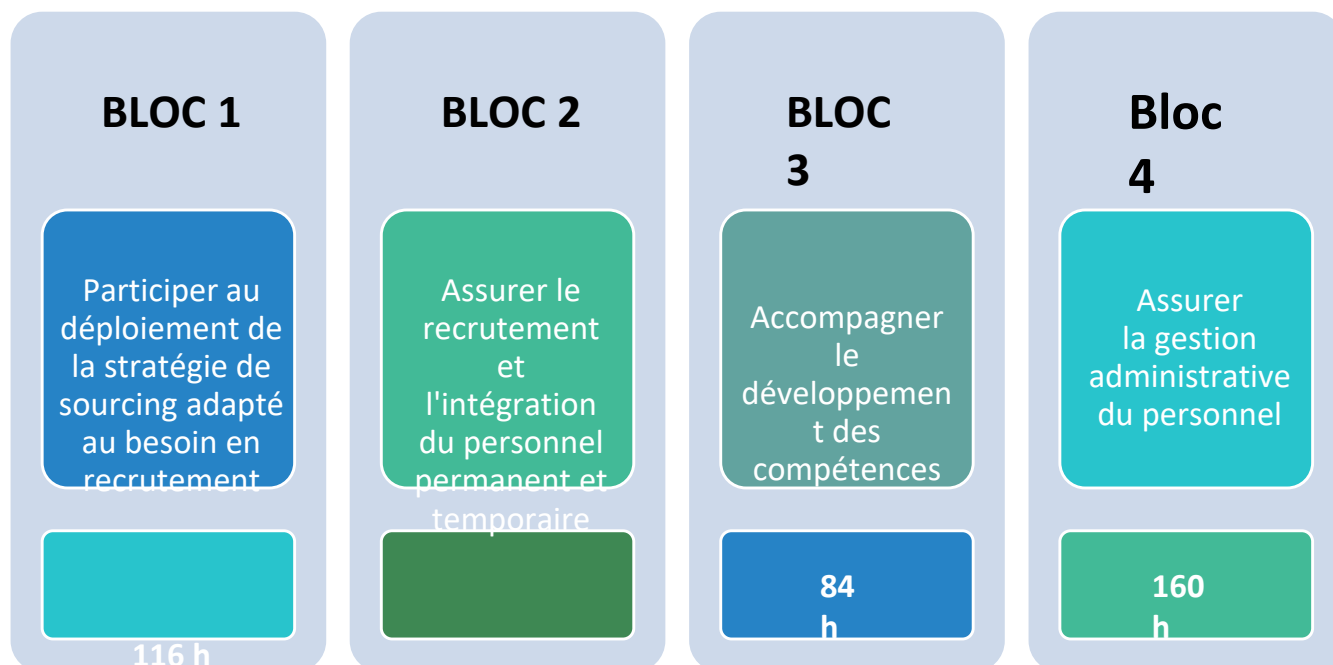
À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Piloter le développement opérationnel du plan d'actions commerciales ;
- Développer la stratégie de croissance de l'entreprise ;
- Manager et animer une équipe commerciale ;
- Élaborer et suivre les indicateurs de performance commerciale ;
- Mettre en œuvre une démarche de prospection et de fidélisation client.

Public visé :

- Mettre en œuvre une démarche de prospection et de fidélisation client.
- Jeunes diplômés souhaitant accéder à des postes à responsabilité commerciale ;
- Salariés souhaitant évoluer vers le management ou la direction commerciale ;
- Demandeurs d'emploi en reconversion dans les métiers du commerce et du business development.

Programme :



*Ce volume horaire ne comprend pas les épreuves
et les séances d'accompagnement des épreuves des
blocs 1 et 3*



Chaque module de formation fait l'objet de plusieurs évaluations pour prouver votre aptitude à

Le référentiel d'évaluation est organisé en unités constitutives d'un ensemble de compétences et connaissances cohérent au regard de la finalité du diplôme. Il peut comporter des unités dont l'obtention est facultative. Chaque unité correspond à un bloc de compétences et à une épreuve.

Les candidats s'inscrivent à l'examen du diplôme. Ceux qui ont préparé le diplôme dans le cadre de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience reçoivent de manière automatique, pour les unités du diplôme qui ont fait l'objet d'une note égale ou supérieure à sur 20 ou d'une validation des acquis de l'expérience, une attestation reconnaissant l'acquisition des compétences constitutives de ces unités du diplôme, et donc des blocs de compétences correspondants. Ceux qui ont préparé le diplôme par une autre voie reçoivent cette attestation s'ils en font la demande.

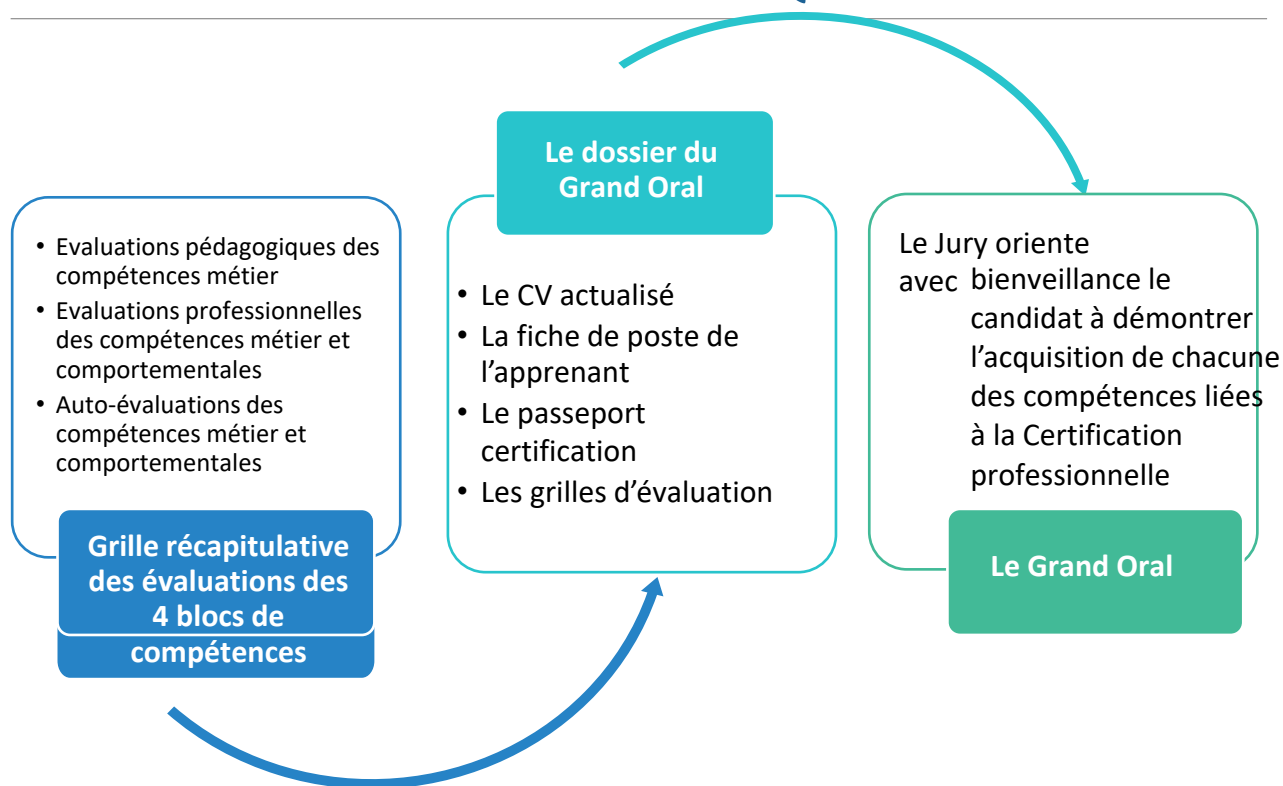
Le diplôme est obtenu par l'obtention d'une note moyenne supérieure à 10/20 à l'ensemble des épreuves. Le candidat ayant déjà validé des blocs de compétences peut être dispensé des épreuves correspondantes.

Rythme : Alternance école / entreprise — ex. *1 semaines en formation / 3 semaines en entreprise*

Passerelles - Correspondances avec d'autres certifications.

Il existe des correspondances partielles avec d'autres certifications permettant de valider certains blocs de compétences. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la fiche RNCP <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37849/>

DEMONSTRATION FINALE DE L'ACQUISITION





Délais d'accès :

- Délai d'accès moyen : 3 à 4 jours ouvrables après réception du dossier complet et validation des tests de sélection.

Métiers visés :

- Responsable du développement commercial,
- Business developer,
- Responsable commercial ou e-commerce,
- Responsable stratégie commerciale,
- Chef de projet marketing ou développement.

Poursuites d'études possibles :

- Master ou titre RNCP de niveau 7 (ex. Manager d'Affaires, Master Commerce ou Management).
-

Poursuites d'études possibles :

- Titre de niveau 7 "Manager des Ressources Humaines" ou équivalent,
- Master RH, Management ou Gestion du Personnel.

Tarifs et financements :

Bonne nouvelle ! Suivre une formation en alternance vous permet de financer à 100% votre cursus par l'entreprise qui vous accueillera.

Concernant la modalité de formation en parcours initial, consultez notre grille tarifaire.

- Apprentissage : formation 100 % financée par l'entreprise via l'OPCO.
- Salariés / CPF : financement possible via le plan de développement des compétences ou le compte personnel de formation.
- Particuliers : 8300€ TTC (possibilité d'aides France Travail ou autres)



Formations continue :

La formation professionnelle continue désigne un mode d'apprentissage proposé aux professionnels salariés et aux demandeurs d'emploi en vue d'améliorer leurs compétences ou d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles.

Elle est surtout destinée aux demandeurs d'emploi, aux salariés ainsi qu'aux entrepreneurs.

La formation continue ne doit pas être confondue avec la formation initiale, qui se déroule quant à elle dans la continuité de la scolarité. Elle correspond au cursus au cours duquel les étudiants intègrent les bases d'une profession.

La formation professionnelle constitue une opportunité pour divers publics, elle permet à ce titre de répondre à divers objectifs.

Elle permet notamment à des employés qui ont des difficultés à remplir certaines missions de se remettre tout simplement à niveau.

Des actifs inoccupés peuvent également avoir recours à une formation certifiante afin de pouvoir candidater à certaines offres d'emploi qui leur sont jusqu'à présent inaccessibles.

La formation continue permet à toutes sortes de salariés de changer de poste au sein de leur entreprise, de même, elle aide des employés à se familiariser avec les nouvelles technologies.

Les principaux Dispositifs de formations continue

On distingue en premier lieu le Compte Personnel de Formation (CPF), le nouveau droit à la Formation qui s'est substitué au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Il donne l'opportunité d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) ou le socle de connaissances et de compétences. Le CPF est crédité en heures à la fin de chaque année, dans la limite de 150 heures de formation sur 8 ans.



Accessibilité handicap

Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Candidat en situation de handicap : Dans le cadre du respect du règlement d'examen, tout candidat peut saisir le référent handicap pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir

L'assistance d'un tiers lors de l'évaluation. Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés. Sur conseil du référent handicap et dans le respect des spécifications du référentiel, le format de la modalité pourra aussi être adaptée.

Sur avis motivé du référent handicap, le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation, dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat, si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat.

Ces deux critères étant cumulatifs.

Si vous bénéficiez d'une RQTH, n'hésitez pas à prendre contact avec notre référente handicap à l'adresse suivante : handicap@successbusinessschool.com

Date de mise à jour : 06/11/2025

Responsable pédagogique : DELABRE Didier, Directeur