

Chargé de développement en ressources humaines

RNCP34560 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/04/2020
Date d'échéance	24/04/2022

Certificateur(s)

SA SOFTEC AVENIR FORMATION · SIRET : 37936214800049

Partenaires habilités

37 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 9 à former et organiser l'évaluation et 28 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ALFAE	88180578200011	Former
ASCENCIA BUSINESS SCHOOL	75345698700027	Former
ASCENCIA EVRY	49478955500013	Former
ASCENCIA MARNE LA VALLEE	50081928900017	Former
ASCENCIA SAINT QUENTIN EN YVELINES	50096054700015	Former
ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Lyon	80799301900031	Former
Association ESUP Group - Etablissement de Paris Saint Lambert	80799301900049	Former
ASSOCIATION ESUP PARIS	80799301900023	Former
ASSOCIATION O.R.T.	77568810400063	Former
C3 CFA	85294311700030	Former

Liste complète des 37 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34560-charge-de-developpement-en-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Les titulaires doivent être capables de définir et de mettre en place une politique des R.H. basée sur plusieurs objectifs

- le respect de la réglementation : Code du Travail, Conventions Collectives, Accords d'entreprise,
- la minimisation des coûts et des contraintes,
- la contribution au développement de politiques Ressources Humaines et sociales dans les PME-PMI,
- la création de valeurs : rechercher la performance dans la gestion des relations humaines.

La fonction peut également s'exercer au sein des cabinets d'expertise-comptable afin d'assurer auprès des clients les conseils nécessaires à la gestion du personnel dans le respect de la loi, des réglementations et des accords collectifs.

ACTIVITÉS VISÉES

Préparation des différents projets :

- Suivre les évolutions du droit social liés au cadre législatif national ou à une convention collective nationale (C.C.N.) et pouvant avoir un impact sur l'entreprise.
- Dialoguer avec la Direction Générale et la Direction des RH (Ressources Humaines) de l'entreprise pour inscrire les relations sociales dans la stratégie générale.
- Programmer les différentes échéances annuelles avec le CSE (Comité Social et Economique)
- Préparer les évolutions sociales de l'entreprise en formalisant des propositions conformes à la stratégie de l'entreprise, à sa C.C.N. et au droit du travail.
- Conduire des projets sur les thèmes de la rémunération, de la formation professionnelle, du renouvellement des compétences, de la mise en place de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises).

Dialoguer et négocier avec les partenaires sociaux :

- Informer le CSE des projets de développement réglementaires de l'entreprise.
- Définir une stratégie de communication et de négociation pour faciliter l'acceptation du changement par les partenaires sociaux et les salariés.
- Animer les réunions avec les partenaires sociaux et négocier dans le but d'aboutir à un accord qui deviendra une nouvelle norme sociale au sein de l'entreprise.
- Veiller à la bonne mise en œuvre des accords conclus et communiquer auprès des partenaires sociaux sur le déroulement des opérations.

Conseiller et accompagner la direction de l'entreprise :

- Répondre aux différentes interrogations de la Direction Générale en matière de relations sociales et apporter une dimension « conseil » en amont des projets de développement de l'entreprise.
- Optimiser la « marque employeur

».

- Informer la direction de l'entreprise sur les différents indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettent de suivre le climat social et d'anticiper les risques de crise.

Gérer l'activité du service R.H. :

- Organiser et réaliser un recrutement, optimiser le "sourcing"
- Organiser l'activité Paie et RH
- Veiller à l'intégration des nouveaux salariés
- Gérer le plan de formation
- Planifier les entretiens d'évaluation
- Réaliser les supports de communication, mettre à jour les indicateurs sociaux

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le métier de Chargé de développement des ressources humaines se décompose en trois grandes fonctions :

- Construire et gérer les parcours professionnels
- Optimiser la stratégie de rémunération
- Améliorer le climat social.

1. LE DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE COMPÉTENCES

- diagnostiquer l'employabilité et le transfert de compétences
- faciliter la compréhension des parcours professionnels
- déployer une stratégie d'attractivité pour attirer et fidéliser
- créer le plan de développement des compétences
- créer un parcours de recrutement et d'intégration
- gérer les départs et les fins de contrats

2. LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- réaliser un audit de rémunération
- respecter les critères d'égalité et d'équité salariale
- analyser les évolutions de la masse salariale
- construire une politique de rémunération attractive
- déterminer une politique d'abondement

- mettre en œuvre l'épargne salariale
- ### 3. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LE CLIMAT SOCIAL
- réaliser des aménagements du temps de travail
 - réduire la pénibilité, lutter contre l'usure professionnelle
 - construire le dialogue social - négocier un accord
 - construire une démarche RSE
 - accompagner les managers dans leur posture
 - accompagner un conflit social
 - réaliser un baromètre social

Blocs de compétences

RNCP34560BC01 — Construction et gestion des parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

- diagnostiquer l'employabilité et le transfert de compétences
- faciliter la compréhension des parcours professionnels
- déployer une stratégie d'attractivité pour attirer et fidéliser
- créer le plan de développement des compétences
- créer un parcours de recrutement et d'intégration
- gérer les départs et les fins de contrats

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : durée 2h30

Cinq productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 1 L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et à résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Le dossier de pratiques professionnelles :

à partir d'un audit RH, réalisation de préconisations et mises en place de solutions.

La présentation orale (durée 30 minutes) :

Face à un jury composé de deux professionnels de la fonction RH, présentation du dossier de pratiques professionnelles.

Pour obtenir le bloc 1, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

RNCP34560BC02 — Optimisation de la stratégie de rémunération

LISTE DE COMPÉTENCES

- réaliser un audit de rémunération
- respecter les critères d'égalité et d'équité salariale
- analyser les évolutions de la masse salariale
- construire une politique de rémunération attractive à partir du mix-rémunération

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas : durée 1h30

Trois productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 2.

L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et à résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Pour obtenir le bloc 2, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

RNCP34560BC03 — AMÉLIORATION DU CLIMAT SOCIAL

LISTE DE COMPÉTENCES

- réaliser des aménagements du temps de travail
- réduire la pénibilité, lutter contre l'usure professionnelle
- construire le dialogue social
- construire une démarche RSE
- accompagner les managers dans leur posture

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas :durée 2h00

Quatre productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 3

L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et de résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Le dossier de pratiques professionnelles :

à partir d'un audit RH, réalisation de préconisations et mises en place de solutions.

La présentation orale (durée 30 minutes) :

Face à un jury composé de deux professionnels de la fonction RH, présentation du dossier de pratiques professionnelles.

Pour obtenir le bloc 3, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

PME/PMI

Cabinets d'expertise-comptable

Agences d'emploi

Groupements d'employeurs

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé de missions RH

Chargé de recrutement

Chargé des RH

Gestionnaire RH

Chargé de missions d'expertise sociale

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification "Chargé de développement en ressources humaines" est accessible :

- soit par la voie de la VAE : partielle ou totale
- soit par le parcours de formation complet en continu : le candidat vise l'obtention des trois blocs constitutifs de la certification en suivant un parcours sur une durée d'un minimum de six mois avec une période pratique en entreprise obligatoire de 210 heures
- soit par le parcours de formation en alternance : le candidat vise l'obtention des trois blocs constitutifs de la certification en suivant un parcours sur une durée d'un minimum de 12 mois alternant formation en centre et entreprise (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, PRO A)
- soit par le parcours de formation sur-mesure/par capitalisation : notamment par la mobilisation du CPF

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Trois membres de SOFTEC : La Directrice, Présidente du jury de certification - Le responsable de la certification du Titre - Le responsable pédagogique du Titre

Trois membres extérieurs de SOFTEC : Deux Responsables RH / Directeurs RH, un Responsable d'expertise sociale en cabinet d'expertise-comptable

COMPOSITION DU JURY — VAE

Deux membres de SOFTEC : La Directrice – Présidente du jury de certification - Le responsable de la certification du Titre

Deux membres extérieurs de SOFTEC : Un Responsables RH / Directeur RH, un Responsable d'expertise sociale en cabinet d'expertise-comptable

Base légale

Date de décision	24/04/2020
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/04/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	128	0	65 %	60 %
2017	126	0	66 %	60 %
2016	99	0	67 %	56 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP14723

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP36505

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://softec.fr/formations/ressources-humaines/responsable-rh-et-gestion-sociale/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34560/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	21
Taux d'achèvement	1050 %
Période	02/2022 – 02/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	47
Montant total engagé	232 177 €
Coût moyen par dossier	4 940 €
Durée moyenne	572 h
Période	09/2020 – 03/2022
France compétences	42 %
OPCO	31 %
France Travail	18 %
Reste à charge titulaire	7 %
Entreprise	2 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.