

Chargé des ressources humaines

RNCP36143 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/01/2022
Date d'échéance	26/01/2027

Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION · SIRET : 88930797100024

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE REGION HAUTS-DE-FRANCE · SIRET : 13002271800014

Partenaires habilités

43 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 39 à former et organiser l'évaluation et 4 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ARTEMYS	48879238300025	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION IMC ALTERNANCE	48430660000038	Former et organiser l'évaluation
B2H 13 AIX	81946418100018	Former
B2H 13 AIX	81946418100034	Former et organiser l'évaluation
B2H13 MARSEILLE	81839227600015	Former et organiser l'évaluation
B2H83 FREJUS	85151781300016	Former
B2H83 FREJUS	85151781300024	Former et organiser l'évaluation
B2H 83 LA VALETTE	81839222700018	Former
B2H 83 LA VALETTE	81839222700026	Former et organiser l'évaluation
CAMPUS DU LAC	41058110200010	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 43 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36143-charge-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le chargé des ressources humaines est le garant de la mise en oeuvre des actions déclinant la stratégie RH de son entité, en application de la politique RH définie par sa direction générale. Du fait de la nature de ses périmètres d'activité, il exerce une fonction support contribuant à l'efficacité de l'organisation et au développement de son entité,

en apportant un appui à ses directions opérationnelles et générales sur les questions touchant à la gestion et l'administration du personnel, la mise en oeuvre et l'évolution des conditions de travail des salariés et la mise à disposition des compétences répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Recrutement et intégration des salariés dans l'unité/entreprise

Gestion des parcours professionnels et développement des compétences des salariés de l'unité/entreprise

Pilotage de la gestion administrative du personnel et de la paie de l'unité/entreprise

Organisation du dialogue social et du maintien/amélioration de la qualité de vie au travail

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Identifier et analyser des besoins en recrutement de l'unité/entreprise

Choisir et mettre en œuvre des actions de sourcing de candidats et de valorisation de la marque employeur

Choisir et mettre en œuvre des actions et modalités de sélection de candidats

Mettre en place un parcours d'intégration et de ses outils associés des candidats recrutés

Recueillir et l'analyser des besoins en formation et en mobilité professionnelle

Elaborer le plan de développement des compétences et son budget

Sélectionner les prestataires des actions de formation

Mettre en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation des actions et des outils de gestion

Conseiller individuellement les salariés sur les questions de mobilité et d'évolution professionnelle

Suivre les évolutions législatives et réglementaires

Contrôler la tenue à jour des dossiers individuels administratifs des salariés

Piloter l'établissement de la paie et des déclarations et cotisations sociales réglementaires

Réaliser le reporting des données sociales auprès de la direction

Suivre les salariés et évaluer la qualité de vie au travail en appliquant une méthode de conduite de projet

Communiquer en interne en matière de prévention des risques, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail

Mettre en place des mesures en matière de prévention des risques, de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail appliquant une méthode de conduite de projet

Préparer et participer aux instances de concertation dans le cadre du CSE

Blocs de compétences

RNCP36143BC01 — Recrutement et intégration des salariés dans l'unité/entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer qualitativement et quantitativement les besoins en recrutement de l'unité/entreprise, en analysant les demandes exprimées par les chefs de service et en identifiant les compétences à développer au regard des projets de développement et des évolutions des métiers, afin de satisfaire et d'anticiper les besoins de l'unité/entreprise à court et moyen termes

Qualifier les postes à pourvoir au sein de l'unité/entreprise, en établissant ou validant leurs fiches descriptives et en déterminant en conséquence les profils recherchés pour les occuper compte tenu de la politique RH de son entreprise en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, afin d'établir de façon objective les critères de sélection des candidats et de déterminer les modalités de sourcing/recrutement à mettre en œuvre

Définir le processus de sourcing et de recrutement à mettre en œuvre en fonction des spécificités du poste à pourvoir et des caractéristiques des profils recherchés, en sélectionnant les modalités et canaux physiques et digitaux d'acquisition de candidatures intégrant spécifiquement les professionnels en situation de handicap et en tenant compte des ressources budgétaires à disposition, afin d'optimiser le processus de recrutement

Piloter la mise en œuvre des actions de sourcing opérées sur les canaux physiques et digitaux, en vérifiant leur qualité, leur pertinence et leur efficacité, notamment au niveau de la valorisation de la marque employeur, afin de constituer un vivier de candidatures répondant aux exigences des postes à pourvoir

Opérer ou valider la présélection des candidatures reçues, en évaluant les parcours et références professionnels des candidats et en vérifiant leur satisfaction aux critères de choix dans le respect des obligations résultant du cadre légal et de la politique RSE de l'entreprise, afin de constituer une liste resserrée de candidatures

Définir le parcours de sélection à mettre en œuvre, en déterminant les différents entretiens et tests techniques ou de capacités à organiser en présentiel et/ou au moyen d'outils digitaux compte tenu des caractéristiques du poste à pourvoir et en s'assurant de leurs compatibilités avec les spécificités des candidats en situation de handicap, afin de

réunir les conditions permettant d'opérer un choix juste et éclairé, compte tenu des exigences et de la complexité du poste à pourvoir

Conduire des entretiens de recrutement conjointement avec les responsables de service recruteur, en adoptant une attitude et des techniques de questionnement permettant l'évaluation des candidats, de leurs références et la vérification de la convergence d'objectifs et d'intérêt entre les deux parties, afin d'approfondir l'évaluation des candidats

Participer à la prise de décision finale concernant le choix du candidat recruté, en apportant son expertise pour déterminer les conditions d'emploi qui seront négociées et contractualisées avec lui, dans le respect des accords de branche et/ou d'entreprise

Définir les conditions d'insertion du salarié dans son nouvel environnement de travail, en établissant la procédure et les outils à mettre en œuvre et en déterminant les mesures spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap (aménagement du poste de travail, formation des managers, sensibilisation des équipes...), afin de favoriser son intégration rapide au sein du collectif

Suivre l'insertion du salarié dans son nouvel environnement de travail, en vérifiant l'application du parcours d'intégration défini avec sa direction et des mesures spécifiquement adaptées aux personnes en situation de handicap, afin de s'assurer de sa bonne intégration et de pérenniser son recrutement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Production écrite

Mise en situation professionnelle reconstituée

Production orale

RNCP36143BC02 — Gestion des parcours professionnels et développement des compétences des salariés de l'unité/entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la cartographie des métiers de l'entreprise, en identifiant les différentes catégories d'emploi et leurs évolutions possibles à court et moyen termes, afin de participer à l'élaboration de la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Organiser la mise en place des entretiens professionnels et entretiens annuels, en accompagnant les managers chargés de leur réalisation et en établissant leur planification, les modalités et le format de remontée d'informations au moyen du SIRH, afin de collecter, d'identifier et d'évaluer les souhaits d'évolution des collaborateurs, leur performance et de les traduire en besoins de formation

Elaborer le plan de développement des compétences de l'entreprise, en tenant compte des objectifs fixés par sa direction et des besoins en compétences exprimés par les différents managers de service ou liés aux projets de développement de l'entreprise et à l'évolution des métiers, afin d'assurer un niveau de qualification permettant aux salariés de se maintenir dans l'emploi et/ou de s'adapter aux évolutions de leur métier

Déterminer les actions de formation à mettre en œuvre et leur calendrier de réalisation, en les priorisant au regard de ses contraintes budgétaires et en préparant le processus d'achat des prestations (cahier des charges, critères de sélection, modalités de marché), afin d'organiser la mise en œuvre du plan de développement des compétences

Piloter la mise en œuvre du plan de développement des compétences, en contrôlant l'engagement des prestataires et en assurant la relation avec les opérateurs de compétences pour le financement et la prise en charge des actions engagées, afin d'assurer l'efficacité du dispositif dans le respect des exigences budgétaires et de délai

Elaborer un dispositif de suivi et d'évaluation des actions de formation mises en œuvre, en établissant les méthodes à mobiliser et leurs outils associés, afin de s'assurer du bon déroulement des actions du plan de développement des compétences, de mesurer leur qualité et d'évaluer leur impact sur le rendement et la performance des salariés

Evaluer la qualité, l'efficacité et les effets des actions de formation mises en œuvre, en analysant les outils et indicateurs associés, afin de quantifier les gains acquis au niveau de la performance des salariés et d'identifier les marges de progrès

Accompagner individuellement les salariés, en leur apportant conseil sur leurs différentes problématiques, en analysant leur situation individuelle et leur souhait (mobilité géographique, formation, reconversion...), afin de leur proposer en conséquence les solutions adaptées pour favoriser la concrétisation de leur projet d'évolution

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Production écrite

RNCP36143BC03 — Pilotage de la gestion administrative du personnel et de la paie de l'unité/entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille juridique et sociale, en consultant régulièrement les sites d'information juridiques, la presse spécialisée et, le cas échéant, l'expert juridique interne de son entreprise, afin de repérer les obligations légales et conventionnelles de l'entreprise en matière de droit du travail et de prendre en compte leurs évolutions en vue de garantir la légalité et la conformité des processus RH de l'entreprise

Contrôler la tenue à jour des dossiers individuels administratifs des salariés, en veillant à la prise en compte de l'ensemble des informations requises (absence, congés, médecine du travail, contrat de travail...) et à leur actualisation, afin de garantir la fiabilité des informations liées au personnel

Vérifier l'établissement des déclarations et des cotisations sociales, en veillant à leur fiabilité et au respect des échéances, afin de s'assurer du respect des obligations légales et réglementaires

Entretenir le dialogue et les liens avec les organismes partenaires (mutuelle, caisses de retraite et de prévoyance...), en établissant des contacts réguliers et en préconisant des points d'amélioration, afin de faciliter et fiabiliser les procédures et échanges de données

Superviser la gestion de la paie, en s'assurant de la fiabilité des informations et du logiciel utilisés et en veillant à la détection d'éventuelles erreurs, afin de garantir la conformité des bulletins de paie

Mettre en œuvre le plan de rémunération de l'entreprise sous l'autorité de sa direction (générale ou RH), en analysant les rémunérations de chaque salarié, en vérifiant leur bon alignement au regard de leur fonction, de leur performance et des normes fixées par la législation du travail et les accords conventionnels et en proposant pour chaque salarié les dispositions d'évolution à opérer dans les limites de l'enveloppe budgétaire dédiée, afin de maîtriser et d'optimiser la gestion de sa masse salariale

Contrôler les tableaux de bord de gestion et de suivi des salaires, en veillant au suivi, à l'analyse et au traitement des informations sociales et à celui de la paie opérée avec un logiciel dédié, ainsi qu'à la prise en charge des déclarations sociales relatives à la paie auprès des différents organismes, afin d'assurer le reporting des données sociales auprès de sa direction

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Production écrite

RNCP36143BC04 — Organisation du dialogue social et du maintien/amélioration de la qualité de vie au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir les conditions d'organisation et de mise en œuvre d'un projet de mesure et de suivi de la qualité de vie au travail, en déterminant les étapes et le calendrier des actions à mener et en évaluant les moyens humains, techniques et financiers à mobiliser, afin d'assurer l'ordonnancement et la mise à disposition des ressources nécessaires à la conduite des opérations

Organiser la mise en œuvre de mesures de suivi et d'évaluation de la qualité de vie au travail (QVT), en définissant des indicateurs objectifs adaptés (turnover, absentéisme, maladies, accidents...) et en déterminant les actions à mettre en place pour entretenir le lien avec les salariés, notamment en contexte de distanciel et de télétravail, afin de repérer et d'anticiper les risques psycho-sociaux d'ordre individuel ou collectif

Repérer les signaux forts ou faibles de malaise, mal-être ou de risques, notamment psycho-sociaux, en évaluant la qualité de vie au travail des salariés selon des indicateurs objectifs et en s'appuyant sur ses rapports de proximité avec les managers et salariés, afin d'alerter sa direction (générale ou RH) et d'identifier les mesures de prévention ou de traitement des situations à mettre en œuvre au sein de l'entreprise

Déployer les actions de communication interne définies par sa hiérarchie sur le périmètre des RH et de la QVT, en formalisant des messages adaptés aux cibles visées et au format de diffusion (orale, écrite, digitale...), afin de garantir la bonne information et la sensibilisation des salariés concernant les décisions et orientations de l'entreprise en matière de prévention des risques, du handicap, de harcèlement, de discriminations et/ou de tout autre sujet en lien avec la qualité de vie au travail

Coordonner la mise en place des mesures contribuant à la qualité de vie au travail, en mobilisant les méthodes nécessaires à la conduite du changement et en assurant la communication auprès de ses parties prenantes, afin de minorer les facteurs de risque et d'assurer la réussite des opérations et l'atteinte des objectifs ciblés

Vérifier l'application des mesures de maintien et d'amélioration de la qualité de vie au travail, en s'assurant de leur traduction effective dans les conditions d'exercice des salariés, notamment de ceux en situation de handicap, afin

d'assurer la conformité des pratiques internes au regard des obligations et engagements de l'entreprise compte tenu de la législation du travail et des accords conventionnels

Organiser les élections des DP et des membres du CSE de l'entreprise, en veillant strictement au respect des procédures définies, afin de garantir la conformité de la situation de l'entreprise au regard du code du travail

Organiser la concertation avec les instances représentatives du personnel, en planifiant et en veillant à la mise en œuvre des réunions dans le strict respect des procédures définies par le code du Travail (contrôle des quorums, régularité du déroulement des débats...), afin de garantir la tenue du dialogue social au sein de l'entreprise

Assurer le reporting des instances représentatives dans le respect des obligations légales, en formalisant la documentation associée, afin d'assurer la bonne information des salariés concernant les décisions et accords pris dans le cadre du CSE

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Mise en situation professionnelle

Production écrite et orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La fonction DRH

RH est identifiée dans tous les secteurs d'activités mais selon le type d'activités et la taille de l'entreprise, celle-ci est plus ou moins représentée et étoffée.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable Ressources Humaines

Chargé des Ressources Humaines

Responsable RH et Paie

Chargé de développement RH

Responsable formation et recrutement

Consultant recrutement

Chargé de recrutement

Chargé de formation.

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour un cursus en 1 an :

Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 5 validé ;

Ou d'un titre ou diplôme de niveau 5 non validé et une année d'expérience professionnelle ;

Ou d'un titre ou diplôme de niveau 4 et 3 années d'expérience professionnelle dans un domaine en lien avec les RH.

Pour un cursus en 2 ans : Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 4 validé et avoir validé les 60 crédits d'une L1 ou équivalent

Pour un cursus en 3 ans : Être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 4 ou d'un titre de niveau 3 avec 3 années d'expériences professionnelles

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

Le jury de certification est composé de 4 membres dont 3 professionnels qualifiés exerçant la fonction visée

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	8 556 €
Selon la branche	6 000 € – 8 637 €
Prise en charge	Branches concernées
8 556 €	Valeur par défaut · 185 branches
8 637 €	CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE des Télécoms, CPNE des exploitations frigorifiques, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
8 635 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE des Métiers de la Transformation des Grains, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP Transformation Laitière, CPNEFP de la branche des industries de produits alimentaires élaborés
7 288 €	CPNE chimie, CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes, CPNE des industries de santé (CPNEIS), CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP de la métallurgie
7 773 €	CPNE Travail Temporaire
7 533 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
7 233 €	CPNE Banque
7 076 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc
6 876 €	CPNEFP de l'industrie cimentière
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	26/01/2022
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/01/2027

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	132	0	97 %	67 %
2018	138	0	95 %	85 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP27028

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.supdev.fr/formation/bachelor/charge-ressources-humaines>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36143/>

Où se former

Formations référencées	17
Organismes	10
Régions couvertes	8
Prix indicatif	516 € – 10 770 €
Durée	114 – 1080 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	33
Organismes gestionnaires (CFA)	21
Organismes formateurs	26
Régions couvertes	11
Départements couverts	23
Organismes certifiés Qualiopi	26
Sessions	de 09/2024 à 08/2029

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	28
Parcours menés à terme	11
Taux d'achèvement	39 %
Période	10/2022 – 09/2026

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	25
Montant total engagé	99 813 €
Coût moyen par dossier	3 993 €
Durée moyenne	521 h
Période	09/2022 – 08/2026
France compétences	60 %
France Travail	22 %
Reste à charge titulaire	13 %
Régions	5 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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