

Chargé de projets en développement des compétences

RNCP36190 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Sigle	Autre — Autre certification professionnelle de droit
Code(s) NSF	333
Formacode(s)	44529, 33091, 32135
Code(s) ROME	M1404, K2111, M1502, K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	27/01/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600053

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600046

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
Direction des ressources humaines de l'armée de terre	—	Former et organiser l'évaluation
Direction du personnel militaire de la marine	—	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification de chargé de projets en développement des compétences répond au besoin du ministère des armées de définir les métiers dont il a besoin, d'en fixer le périmètre et le niveau de compétences.

En effet, le ministère des armées recrute des personnels avant tout motivés par leur engagement au service de la Nation, donc non nécessairement formés dans le domaine technique dans lequel ils seront employés. Aussi, le ministère des armées assure-t-il la formation professionnelle de tout le personnel militaire au titre de sa formation initiale et de sa formation continue.

Dans un contexte où le recrutement est rendu de plus en plus difficile du fait d'une moindre acceptabilité des contraintes propres aux militaires, où les carrières offertes par le secteur privé entrent en concurrence avec celles des militaires, où le niveau académique des jeunes recrutés nécessite de plus en plus souvent une remise à niveau, la définition des emplois, des parcours professionnels et de la formation professionnelle constitue pour les armées un enjeu majeur.

C'est pourquoi les armées se reposent, dans ce domaine, sur l'expertise de ses chargés de projets en développement des compétences capables d'identifier un besoin en compétences et d'en décrire les modalités de développement et d'acquisition via la formation académique et/ou professionnelle. Plus largement, cette expertise est étendue à la description de parcours professionnels servant l'attractivité, la fidélisation tout autant que la montée en compétences.

Depuis 2006, les chargés de projets en développement des compétences ainsi formés se sont imposés comme des acteurs majeurs du dispositif de développement des compétences que les armées veulent promouvoir.

ACTIVITÉS VISÉES

Le chargé de projets en développement des compétences est chargé de :

1. Dans le domaine de la conduite de projets sur l'évolution des métiers
 - Conduire des projets et mener des études
 - Identifier et analyser les enjeux RH
 - Conseiller les responsables RH dans le domaine de l'emploi, de la formation et de la compétence
2. Dans le domaine de la conduite de projets d'ingénierie des compétences et de certification
 - Concevoir les référentiels d'activités et des compétences associées à partir d'une enquête terrain de l'emploi
 - Mettre en œuvre l'ingénierie de certification permettant l'enregistrement des certifications professionnelles
3. Dans le domaine de la conception de dispositifs de formation et d'évaluation
 - Concevoir un dispositif de développement des compétences en cohérence avec les besoins en emploi
4. Dans le domaine de l'entretien et de la transmission des compétences d'ingénierie des compétences
 - Maintenir ses compétences dans le domaine emploi - formation - compétences
 - Transmettre la démarche compétence afin de la pérenniser
 - Concevoir et dispenser la formation professionnelle des chargés de projets en développement des compétences nouvellement recrutés

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le chargé de projets en développement des compétences est capable de :

1. Conduire des projets sur l'évolution des métiers
 - Mettre en œuvre la méthodologie de la conduite de projets
 - Mener des études sur les enjeux RH actuels et futurs et proposer des solutions adaptées
 - Apporter soutien, analyse et conseil aux responsables du domaine d'emplois considéré
2. Conduire des projets d'ingénierie des compétences et de certification
 - Analyser un emploi et concevoir les référentiels d'activités et des compétences
 - Mesurer les écarts entre le besoin en compétences requises et les compétences mises en œuvre (ou détenues)
 - Produire les documents ressources permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle
3. Concevoir un dispositif de formation et d'évaluation
 - Mettre en œuvre la méthodologie d'ingénierie de formation et identifier les parcours professionnels
 - Identifier et formuler les critères d'atteinte des compétences, leurs modalités d'évaluation et vérifier le contenu des formations
4. Entretenir et transmettre ses compétences dans le domaine de l'ingénierie des compétences
 - Accompagner un stagiaire durant son parcours d'apprentissage (maître de stage)
 - Assurer une dynamique de veille et de partage des pratiques dans le domaine de la compétence
 - Concevoir et animer les séances de formation et d'évaluation
 - Concevoir et mettre en œuvre le programme de formation destiné aux chargés de projets en développement des compétences

Blocs de compétences

RNCP36190BC01 — Conduire des projets sur l'évolution des métiers

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre la méthodologie de la conduite de projets en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Prendre en compte une demande d'intervention
- Etablir et mettre en œuvre une planification de projets et son plan de communication
- Identifier la dimension et les enjeux d'un projet
- Capitaliser les données recueillies, présenter et argumenter les conclusions d'une étude et les préconisations
- Accompagner la mise en œuvre du changement induit par une étude (vecteur de communication, accompagnement des acteurs, ...)
- Manager une équipe projet et maintenir une dynamique de travail et de production

Mener des études sur les enjeux RH actuels et futurs et proposer des solutions adaptées en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Dégager les caractéristiques définissant le profil d'une population à partir d'une cartographie des emplois
- Analyser et commenter la cohérence du modèle de gestion d'un métier : recrutement, sélection, formation, progression fonctionnelle, parcours professionnel, réorientation, reconversion, ...
- Identifier et mesurer les écarts entre le dispositif de développement des compétences et la réalité du besoin en

compétences actuel ou futur ;

- Formuler des préconisations objectives qui répondent à la problématique d'un mandat dans le but de mettre en cohérence : 1°) le recrutement, 2°) la formation, 3°) l'emploi/gestion, 4°) la reconversion

Apporter soutien, analyse et conseil aux responsables du domaine d'emplois considéré en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Se positionner comme conseiller et référent sur toutes les questions RH relevant de son portefeuille d'emplois
- Mettre en place des indicateurs permettant de guider l'action de l'autorité de domaine de compétences et en assurer le suivi
- Alerter la hiérarchie sur la nécessité de mener les travaux d'ingénierie, y compris dans un contexte d'insuffisance de moyens RH
- Contribuer à l'appropriation de la « démarche compétence » en communiquant et en argumentant sur son intérêt en tant qu'outil pratique au service de la GPEEC

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par formation :

Sur la base d'un mandat réel, production :

- d'une fiche d'intervention
- d'une pré-étude
- d'un compte rendu d'étude
- d'une étude d'opportunité,
- d'un référentiel d'activités et de compétences

Par VAE :

Analyse de l'expérience professionnelle acquise par le candidat démontrant sa capacité à :

1. Cadrer un mandat et proposer le périmètre de son intervention, préparer une étude, argumenter des préconisations, organiser et animer des groupes de travail
2. à produire un compte rendu d'étude sur l'analyse prospective de l'emploi et la politique RH qui l'environne
3. à communiquer, à argumenter et à convaincre.

RNCP36190BC02 — Conduire des projets d'ingénierie des compétences et de certification

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser un emploi et concevoir les référentiels d'activités et des compétences en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Recueillir la vision actuelle et prospective de l'emploi
- S'appuyer sur les outils et sources d'informations utilisés dans le cadre de la GPEEC
- Sélectionner et adapter la ou les méthodes les plus appropriées à l'analyse de l'emploi
- Réaliser un échantillonnage représentatif permettant un traitement raisonné des questionnaires d'analyse de postes puis des entretiens d'analyse de l'emploi
- Concevoir des questionnaires d'analyse de poste et les outils d'exploitation afférents
- Mener des entretiens d'analyse d'emploi avec les professionnels en poste et les observer en situation de travail
- Analyser et traiter les informations recueillies afin de définir la structure d'un emploi (activités, compétences, savoirs, contextes, relations, fonctions, ...)
- Rédiger et proposer un référentiel d'activités et de compétences intégrant la vision prospective de l'emploi

Mesurer les écarts entre le besoin en compétences requises et les compétences mises en œuvre (ou détenues) en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Auditer les professionnels en exercice et l'unité d'emploi et mesurer les écarts entre le travail prescrit, le travail vécu (perception des professionnels en poste) et le travail réel
- Formuler des préconisations sur les évolutions possibles pour optimiser l'emploi et développer les compétences
- Auditer les organismes de formation sur les modalités de génération de compétences et faire des préconisations sur les évolutions susceptibles d'optimiser les processus de développement de compétences
- Auditer les formations et parcours de développement de compétences

Produire les documents ressources permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Etudier l'opportunité d'enregistrer un titre professionnel
- Mesurer la faisabilité en analysant les passerelles ou les équivalences vers d'autres certifications professionnelles
- Analyser les documents d'ingénierie amont servant de source à l'ingénierie de certification
- Réaliser une étude comparative entre l'emploi concerné par la certification professionnelle et les emplois

approchants dans d'autres organisations

- Réaliser un travail de reformulation du référentiel à des fins de simplification et d'amélioration de sa compréhension
- Concevoir le référentiel des évaluations pour la certification professionnelle en regard du référentiel d'activités et de compétences
- Participer aux groupes de travail conduisant à l'élaboration d'une certification professionnelle
- Conseiller et collaborer avec les acteurs impliqués dans l'enregistrement ou le renouvellement d'une certification professionnelle au RNCP

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par formation :

Sur la base d'un mandat réel, production d'une analyse de l'emploi et d'un référentiel d'activités et de compétences (RAC) d'un emploi.

Par VAE :

Analyse de l'expérience professionnelle acquise au travers :

- d'une production d'un référentiel d'activités et de compétences (RAC) d'un emploi
- de l'expérience d'un audit
- d'un travail d'ingénierie de certification

RNCP36190BC03 — Concevoir un dispositif de formation et d'évaluation

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre la méthodologie d'ingénierie de formation et identifier les parcours professionnels en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Rédiger et proposer une étude d'opportunité dressant une balance d'intérêts objective à réaliser ou non un dispositif de développement des compétences
- Mesurer les enjeux, les besoins et les attendus liés au dispositif de développement des compétences à concevoir
- Identifier les compétences, les activités ou situations professionnelles qui peuvent faire l'objet d'une solution de développement des compétences en contexte d'emploi et/ou en contexte d'apprentissage
- Analyser les opportunités internes et externes de partenariat ou de mutualisation
- Evaluer les moyens humains, financiers et logistiques nécessaires à la mise en œuvre du dispositif
- Animer efficacement le groupe métier en facilitant les échanges, les débats et en conduisant à l'arbitrage et à la prise de décision
- Formaliser réglementairement le dispositif de développement des compétences définissant le cahier des charges d'une formation
- Concevoir, en collaboration avec les experts métier et les acteurs de la gestion, des parcours professionnels viables, progressifs et autoporteurs

Identifier et formuler les critères d'atteinte des compétences, leurs modalités d'évaluation et vérifier le contenu des formations en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Formuler avec les professionnels et experts métiers les critères de certification vérifiant l'atteinte des objectifs d'apprentissage définis dans le dispositif de développement des compétences (cahier des charges)
- Décrire les modalités d'évaluation des objectifs d'apprentissage selon les contextes (organisme de formation ou contexte d'emploi)
- Contrôler que le contrat de formation et le référentiel des évaluations de la formation répondent aux attentes émises dans le cahier des charges de la formation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par formation :

Évaluation orale faite au cours de la soutenance devant le jury de fin de cours.

Par VAE :

Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat :

- à formaliser et présenter un dispositif de développement des compétences et le parcours professionnel associé.
- à justifier de la cohérence des modalités et critères d'évaluation d'un dispositif avec les compétences visées, ainsi que la réponse formation

RNCP36190BC04 — Entretenir et transmettre ses compétences dans le domaine de l'ingénierie des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner un stagiaire et/ou un apprenant durant son parcours d'apprentissage (maître de stage) en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Identifier les capacités et les qualités attendues d'un stagiaire et/ou d'un apprenant « chargé de projets en développement des compétences »
- Planifier un accompagnement prenant en compte les exigences du dispositif d'évaluation et la personnalité du candidat
- Assurer l'accompagnement et apporter les adaptations nécessaires

Assurer une dynamique de veille et de partage des pratiques dans le domaine de la compétence en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Animation et/ou échanges avec d'un réseau de chargés de projets en développement des compétences
- Animation et/ou échanges avec d'un réseau des maîtres de stage et prise en compte de leurs comptes rendus
- Contribuer à l'appropriation de la « démarche compétence » en communiquant et en argumentant sur son intérêt
- S'informer sur les réformes, évolutions internes ou externes intéressant le domaine du développement des compétences et l'évolution des emplois
- S'approprier des méthodes externes à l'organisation et les adapter au contexte de l'organisation
- Maintien à jour des textes internes à l'organisation réglementant les processus d'ingénierie
- Tenir à jour une banque de données capitalisant les documents d'ingénierie
- Proposer des évolutions du référentiel des activités et compétences ou de la formation des chargés de projets en développement des compétences

Concevoir et animer les séances de formation et d'évaluation en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Elaborer le contenu d'une séance de formation
- Prendre en compte et respecter le programme du dispositif dans lequel l'intervention s'insère (formation sous licence, objectifs définis, ...)
- Animer ou co-animer de manière complémentaire et constructive avec l'ensemble des intervenants du dispositif de formation
- Concevoir et mettre à disposition des supports de cours pédagogiques
- Répondre aux sollicitations des stagiaires

Concevoir et mettre en œuvre le programme de formation destiné aux chargés de projets en développement des compétences en mobilisant les savoir-faire suivants :

- Concevoir le programme de formation répondant aux besoins propres de l'organisation tout en s'inspirant de formations similaires existantes
- Formaliser les documents créant la formation : dispositif de développement des compétences, contrat de formation et référentiel d'évaluation
- Assurer l'organisation matérielle de la formation
- Piloter les différents intervenants de la formation
- Animer les séances de formation
- Effectuer la sélection des stagiaires à partir de l'analyse des candidatures et après entretien de motivation
- Effectuer un suivi individuel des stagiaires et de la progression
- Participer à leur évaluation terminale

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par formation :

Evaluation effectuée l'année qui suit la formation (N+1)

Les chargés de projets en développement des compétences nouvellement certifiés sont sollicités afin de participer à la régulation des stagiaires de la session suivante

Par VAE :

Analyse de l'expérience professionnelle acquise, au travers de la capacité du candidat :

- à transmettre ses compétences à un chargé de projets en développement des compétences débutant.
- à réaliser une veille dans le domaine du développement des compétences, de l'évolution des emplois
- à tirer profit de la veille pour son organisation en communiquant et proposant des évolutions dans le domaine emploi/compétences.
- à concevoir une séance formation et à mettre en œuvre une approche pédagogique.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Au ministère des armées l'emploi s'exerce principalement au sein d'une autorité représentant l'employeur. Dans le secteur privé, l'emploi s'exerce au sein des directions des ressources sur des fonctions, des services en charge de la GPEEC, de la gestion des compétences, du développement des compétences ou de la description des emplois et des parcours professionnels. Il s'exerce auprès d'organismes de formation pour adultes, relevant d'un ministère (GRETA, AFPA) ou d'une collectivité territoriale ou d'une chambre consulaire (CFA). Il s'exerce dans les organismes privés de formation pour l'organisation ou la conception de formation. Il s'exerce également en free-lance ou dans des grandes entreprises dans le cadre de la certification et de l'enregistrement des titres au RNCP.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Au ministère des armées
 - o Chargé de projets en développement des compétences
 - o Spécialite en ingénierie des compétences
 - o Pilote de domaine de spécialités délégué
 - o Officier traitant au pilotage de domaine de spécialités
 - o Pilote métier
- Dans le secteur civil
 - o Chargé de projets en développement des compétences
 - o Conseiller en développement des compétences
 - o Consultant certification
 - o Chargé de mission ressources humaines

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'obtention du statut militaire, sous réserve des conditions de recrutement en vigueur, est exigée par le ministère des armées pour exercer cet emploi en son sein.

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)	Modérée (3/5) 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)	2 113 €
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) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	47 050
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Président du jury :

- le commandant de l'école ou son représentant

Membres du jury :

- Le directeur de l'enseignement ou son représentant ;
- Le chef du département
- Le responsable de la formation
- L'instructeur principal du cours
- Les responsables « matières » concernés

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé soit de 3 membres, soit de 5 membres :

1. Jury de 3 membres

- Le président, soit membre du collège "formation" soit membre du collège "professionnel" assisté de :
- dans la 1ère hypothèse de 2 membres du collège professionnel,
- dans la 2ème hypothèse d'un membre du collège "formation" et d'un membre du collège "professionnel"

2. Jury de 5 membres

- Le président,
- 2 membres du collège « professionnel »,
- 2 membres du collège « formateur ».

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 27/01/2027

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP26808

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36190/>