

Chargé de développement des ressources humaines

RNCP36505 · 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	01/06/2022
Date d'échéance	01/06/2025

Certificateur(s)

SA SOFTEC AVENIR FORMATION · SIRET : 37936214800049

Partenaires habilités

89 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 89 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEFSA CTRE FORMAT APPRENTIS DESCARTES	39089496200054	Former
ALFAE	88180578200011	Former
ALTERN'ECHO	80871622900030	Former
ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Lyon	80799301900031	Former
ASSOCIATION O.R.T.	77568810400063	Former
ASSOCIATION O.R.T.	77568810400196	Former
ASSOCIATION SCOLAIRE LA FAVORITE	77988334700014	Former
CAMPUS LANDES	90112237400019	Former
CCI ST MALO	—	Former
CCI STRASBOURG	—	Former

Liste complète des 89 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36505-charge-de-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le chargé de développement des ressources humaines représente l'entreprise dans la gestion des ressources humaines sur l'aspect opérationnel et quotidien et à la fois stratégique quant à l'évolution des métiers de l'entreprise ; il est garant du climat social et construit les parcours professionnels. Ainsi, il est à la fois en charge du respect de la réglementation sociale qui s'impose en entreprise et de la performance RH.

Depuis quelques années, la fonction RH connaît une véritable mutation sociale. Le salarié d'aujourd'hui a besoin de sens au travail, il a besoin de s'inscrire dans une culture d'entreprise génératrice d'un partage de valeurs, de

bénéficier d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, d'une forme de reconnaissance (et pas que pécuniaire), d'une politique de diversité et d'inclusion ainsi que d'une stratégie RSE.

Ces besoins exprimés par les collaborateurs deviennent des enjeux pour les entreprises qui doivent soigner leur marque employeur pour rester attractives.

ACTIVITÉS VISÉES

Construire et gérer les parcours professionnels

Optimiser la stratégie de rémunération

Contribuer à l'amélioration le climat social

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenir

Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions

Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences

Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée

Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale

Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles

Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents

Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global

Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle

Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion

Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise

Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP

Blocs de compétences

RNCP36505BC01 — Construction et gestion des parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenir

Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions

Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences

Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation reconstituée

Dossier de pratiques professionnelles

Entretien technique

RNCP36505BC02 — Optimisation de la stratégie de rémunération

LISTE DE COMPÉTENCES

Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale

Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles

Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents

Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée

RNCP36505BC03 — Contribution à l'amélioration du climat social

LISTE DE COMPÉTENCES

Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle

Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise

Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée

Dossier de Pratiques Professionnelles

Entretien technique

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

PME - PMI - Grandes entreprises

Associations

Agences d'emploi

Groupements d'employeurs

Cabinets d'expertise-comptable

Cabinets spécialisés dans l'externalisation de la fonction RH

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier d'un niveau 5 ou d'une expérience professionnelle, réussir les tests d'admissibilité et valider un entretien avec les responsables de la filière

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

2 membres de l'organisme certificateur (SOFTEC) : la directrice (présidente du jury de certification) et le responsable de la certification

2 membres extérieurs à l'organisme certificateur (SOFTEC) : 2 professionnels des ressources humaines (responsables RH ou directeurs RH)

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	7 830 €
Selon la branche	6 000 € – 8 972 €
Prise en charge	Branches concernées
7 830 €	Valeur par défaut · 164 branches
8 972 €	CPNE Ateliers et chantiers d'insertion, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Services de l'eau, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire
7 131 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNE Panneaux à Base de Bois, CPNE fabrication de l'ameublement, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
6 587 €	CPNE Banque, CPNE-FP de l'Esthétique, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes, CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
8 141 €	CNPE des sociétés financières, CPNE des agents généraux d'assurance, CPNEFP du Crédit Mutuel
8 372 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant, CPNEFP de la Restauration rapide
8 971 €	CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC)
8 882 €	CPNEF de l'audiovisuel

8 694 €	CPNEFP de la restauration collective
8 100 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
8 004 €	CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
7 560 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
7 430 €	CPNEFP Professions de la Photographie
7 380 €	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
7 340 €	CPNE de la branche de la Distribution Directe
7 321 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
7 170 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
6 750 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	01/06/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/06/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	238	10	99 %	78 %
2018	127	0	75 %	83 %
2017	128	0	67 %	71 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP14723, RNCP34560

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41128

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34560, RNCP36143, RNCP36388, RNCP37177

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://softec.fr/formations/ressources-humaines/charge-de-developpement-rhsocial/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36505/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	55
Parcours menés à terme	50

Taux d'achèvement	91 %
Période	09/2022 – 07/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	63
Montant total engagé	246 651 €
Coût moyen par dossier	3 915 €
Durée moyenne	461 h
Période	07/2022 – 04/2025
France compétences	65 %
France Travail	31 %
Régions	2 %
Reste à charge titulaire	1 %
Entreprise	0 %

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