

Responsable développement des compétences

RNCP37825 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315m
Formacode(s)	33091, 44528
Code(s) ROME	M1502, K2102
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2025

Certificateur(s)

OPENCLASSROOMS · SIRET : 49386136300080

OPENCLASSROOMS · SIRET : 49386136300072

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Pour rester attractives et anticiper l'évolution des métiers en miroir avec les besoins business, les organisations font appel au Responsable développement des compétences. Ce métier se situe à la croisée des fonctions RH, formation et gestion de projet et consiste à accompagner le développement des compétences, en réponse aux enjeux en ressources humaines et aux objectifs de performance globale.

Toujours en veille, attentif au coût et soumis au cadre réglementaire en matière de formation professionnelle et d'évolution des obligations des entreprises dans ce domaine, le Responsable développement des compétences est un pilier au sein d'une équipe RH. Et ce, car il intervient à la fois sur des sujets de fidélisation des équipes en leur proposant des plans de formation liés à leur évolution mais aussi car ils garantissent aux entreprises de développer et conserver les compétences nécessaires à son activité en leur sein.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration d'une stratégie de gestion et de développement des compétences

Construction des données métiers et des dispositifs de développement des compétences

Mise en œuvre ou coordination de la mise en œuvre du plan de développement des compétences

Gestion des projets de développement des compétences

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Anticiper les évolutions métiers dans le champ de l'emploi / formation, afin de déterminer les enjeux RH en termes d'emploi, de compétences et de qualifications.

Repérer et qualifier les leviers d'actions RH (formation / certification, mobilité professionnelle, recrutement, etc.) et émettre des préconisations visant à accompagner les évolutions métiers, en cohérence avec la stratégie globale.

Formaliser et partager la stratégie d'accompagnement des évolutions métiers auprès des acteurs concernés (directions, CSE, etc.), argumenter les propositions, les ajuster dans un objectif de validation.

Mettre en place un système de veille permanent automatisée ou non afin de rechercher, collecter et compiler les données métier, concurrentielles, technologiques et réglementaires en lien avec son activité.

Identifier les impacts des données issues de la veille sur son activité.

Présenter et partager les informations issues de sa veille en lien avec son activité et ses évolutions (dispositifs, droits, catalogue...) auprès d'un public élargi (collaborateurs, directions, etc.) afin de favoriser et de promouvoir une culture

de l'apprentissage.

Définir le périmètre du métier ou de l'emploi concerné (définition positionnement, responsabilité / autonomie, ...) dans un objectif de structuration des données métiers.

Élaborer des référentiels d'activités et de compétences afin de faciliter la création / la mise en œuvre de dispositif de développement des compétences en cohérence avec le marché du travail et ses évolutions.

Élaborer et formaliser les processus, procédures, modes opératoires et outils d'évaluation afin de mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues.

Créer et définir des opportunités d'apprentissage et de professionnalisation (actions de formation, actions d'apprentissage en situation de travail, actions d'apprentissage entre pairs, etc.), en cohérence avec la population cible (dont les personnes en situation de handicap) en vue de proposer des solutions innovantes et attractives de développement des compétences. Modéliser ces solutions.

Créer des parcours de développement des compétences (processus général) et en définir les modalités de mise en œuvre dans le respect de la réglementation en vigueur en vue de les décliner.

Mesurer et analyser les écarts en termes de compétences requises / détenues auprès des publics cibles afin de déterminer les besoins individuels et collectifs.

Définir les actions de développement des compétences et leurs modalités de mise en œuvre (dispositifs de financement, moyens associés, calendrier, chiffrage etc.), dans le respect des contraintes organisationnelles, financières et réglementaires, en cohérence avec les besoins identifiés et le public cible. Établir, formaliser, valider en conséquence et diffuser auprès des acteurs concernés le plan de développement des compétences.

Élaborer et formaliser un cahier des charges afin de sélectionner un prestataire externe ou une solution logicielle.

Renseigner ou superviser le renseignement des dossiers de formation (inscription, déclarations de prise en charge, dossiers de financement ...) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Assurer un suivi logistique, administratif et budgétaire du plan de développement des compétences, via un logiciel de gestion ou non afin de sécuriser les démarches et d'en garantir la conformité réglementaire. Ajuster si besoin les actions de développement des compétences.

Accompagner les acteurs, collaborateurs / managers, afin de faciliter, d'ajuster, éventuellement de réorienter les actions de développement des compétences.

Évaluer les actions internes / externes de développement des compétences, selon les modalités et la fréquence définies, afin de garantir la qualité des actions de développement des compétences. Proposer des axes d'amélioration dans une dynamique qualité.

Effectuer un bilan du plan de développement des compétences et en analyser la performance, à partir des KPI préalablement identifiés afin d'en déterminer l'impact en termes RH et économiques et dans un objectif d'amélioration continue. Définir et proposer des axes d'optimisation de la stratégie de gestion et de développement des compétences auprès des acteurs concernés.

Analyser une demande en termes de développement des compétences et en formaliser le besoin afin de caractériser le périmètre du projet, ses potentialités et contraintes.

Définir l'ensemble des ressources (notamment humaines, budgétaires et technologiques) nécessaires au projet de développement des compétences.

Définir les modalités de pilotage, de coordination et de mise en œuvre du projet de développement des compétences.

Assurer un reporting, selon la fréquence définie, auprès des acteurs concernés, afin de rendre compte, de partager et d'ajuster si besoin les actions.

Coordonner les équipes projets

internes / externes, à l'aide d'une méthodologie de projet adaptée, afin de garantir le bon déroulement des projets.

Conduire des échanges (réunions, entretiens, brief ...) à l'aide d'une méthodologie d'animation / technique d'entretien adaptée à l'objectif

afin de garantir la clarté et la bonne diffusion des informations.

Apporter un conseil / un appui méthodologique

dans son périmètre d'activité auprès d'un public élargi (instances, directions, des managers, opérationnels ...) afin de faciliter et de promouvoir le développement des compétences.

Blocs de compétences

RNCP37825BC01 — Élaborer une stratégie de gestion et de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Anticiper les évolutions métiers dans le champ de l'emploi / formation, afin de déterminer les enjeux RH en termes d'emploi, de compétences et de qualifications.

Repérer et qualifier les leviers d'actions RH (formation / certification, mobilité professionnelle, recrutement, etc.) et émettre des préconisations visant à accompagner les évolutions métiers, en cohérence avec la stratégie globale.

Formaliser et partager la stratégie d'accompagnement des évolutions métiers auprès des acteurs concernés (directions, CSE, etc.), argumenter les propositions, les ajuster dans un objectif de validation.

Mettre en place un système de veille permanent automatisée ou non afin de rechercher, collecter et compiler les données métier, concurrentielles, technologiques et réglementaires en lien avec son activité.

Identifier les impacts des données issues de la veille sur son activité.

Présenter et partager les informations issues de sa veille en lien avec son activité et ses évolutions (dispositifs, droits, catalogue...) auprès d'un public élargi (collaborateurs, directions, etc.) afin de favoriser et de promouvoir une culture de l'apprentissage.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projets (mises en situation professionnelle) et soutenances

RNCP37825BC02 — Construire des données métiers et des dispositifs de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir le périmètre du métier ou de l'emploi concerné (définition positionnement, responsabilité / autonomie, ...) dans un objectif de structuration des données métiers.

Élaborer des référentiels d'activités et de compétences afin de faciliter la création / la mise en œuvre de dispositif de développement des compétences en cohérence avec le marché du travail et ses évolutions.

Élaborer et formaliser les processus, procédures, modes opératoires et outils d'évaluation afin de mesurer les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues.

Créer et définir des opportunités d'apprentissage et de professionnalisation (actions de formation, actions d'apprentissage en situation de travail, actions d'apprentissage entre pairs, etc.), en cohérence avec la population cible (dont les personnes en situation de handicap) en vue de proposer des solutions innovantes et attractives de développement des compétences. Modéliser ces solutions.

Créer des parcours de développement des compétences et en définir les modalités de mise en œuvre dans le respect de la réglementation en vigueur en vue de les décliner.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projets (mises en situation professionnelle) et soutenances

RNCP37825BC03 — Mettre en œuvre ou coordonner la mise en œuvre du plan de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Mesurer et analyser les écarts en termes de compétences requises / détenues auprès des publics cibles afin de déterminer les besoins individuels et collectifs.

Définir les actions de développement des compétences et leurs modalités de mise en œuvre (dispositifs de financement, moyens associés, calendrier, chiffrage etc.), dans le respect des contraintes organisationnelles, financières et réglementaires, en cohérence avec les besoins identifiés et le public cible. Établir, formaliser, valider en conséquence et diffuser auprès des acteurs concernés le plan de développement des compétences.

Élaborer et formaliser un cahier des charges afin de sélectionner un prestataire externe ou une solution logicielle.

Renseigner ou superviser le renseignement des dossiers de formation (inscription, déclarations de prise en charge, dossiers de financement ...) dans le respect de la réglementation en vigueur.

Assurer un suivi logistique, administratif et budgétaire du plan de développement des compétences, via un logiciel de gestion ou non afin de sécuriser les démarches et d'en garantir la conformité réglementaire. Ajuster si besoin les actions de développement des compétences.

Accompagner les acteurs, collaborateurs / managers, afin de faciliter, d'ajuster, éventuellement de réorienter les actions de développement des compétences.

Évaluer les actions internes / externes de développement des compétences, selon les modalités et la fréquence

définies, afin de garantir la qualité des actions de développement des compétences. Proposer des axes d'amélioration dans une dynamique qualité.

Effectuer un bilan du plan de développement des compétences et en analyser la performance, à partir des KPI préalablement identifiés afin d'en déterminer l'impact en termes RH et économiques et dans un objectif d'amélioration continue. Définir et proposer des axes d'optimisation de la stratégie de gestion et de développement des compétences auprès des acteurs concernés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projets (mises en situation professionnelle) et soutenances

RNCP37825BC04 — Gérer des projets de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser une demande en termes de développement des compétences et en formaliser le besoin afin de caractériser le périmètre du projet, ses potentialités et contraintes.

Définir l'ensemble des ressources (notamment humaines, budgétaires et technologiques) nécessaires au projet de développement des compétences.

Définir les modalités de pilotage, de coordination et de mise en œuvre du projet de développement des compétences.

Assurer un reporting, selon la fréquence définie, auprès des acteurs concernés,

afin de rendre compte, de partager et d'ajuster si besoin les actions.

Coordonner les équipes projets

internes / externes, à l'aide d'une méthodologie de projet adaptée,

afin de garantir le bon déroulement des projets.

Conduire des échanges (réunions, entretiens, brief ...) à l'aide d'une méthodologie d'animation / technique d'entretien adaptée à l'objectif

afin de garantir la clarté et la bonne diffusion des informations.

Apporter un conseil / un appui méthodologique

dans son périmètre d'activité auprès d'un public élargi (instances, directions, des managers, opérationnels ...) afin de faciliter et de promouvoir le développement des compétences.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projets (mises en situation professionnelle) et soutenances

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Au sein des organisations, tous secteurs confondus

En cabinet de conseil spécialisé (RH, formation)

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable learning & development

Responsable formation

Responsable formation & développement des compétences

Consultant / Conseiller en RH /

emploi / gestion des compétences / formation / certification

Chargé ou Chef de projet formation

Responsable RH & formation

Responsable recrutement & formation

Learning and development specialist

Learning and development manager

Learning and development consultant

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 accéder à la formation Responsable développement des compétences, les candidats doivent obligatoirement justifier d'un des pré-requis suivants :

- Être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 en RH, droit ou sciences sociales de préférence ;
- Ou bien être titulaire du baccalauréat ou d'une certification professionnelle de niveau 4 avec une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le domaine RH.

Tout autre profil relève d'une procédure dérogatoire.

Pour tous les candidats, la procédure de sélection s'effectue au travers d'un formulaire de candidature validant les pré-requis académiques ou dérogatoires, ainsi que l'adéquation du projet professionnel avec les objectifs de la formation. Sont collectées les pièces justificatives constituant le dossier d'admission (CV, éléments de motivation et le cas échéant, copie du diplôme, attestations employeur, et résultat au test d'orthographe). Si nécessaire, un entretien individuel de motivation est organisé.

Pour les candidats dont le français n'est pas la langue maternelle, un justificatif d'un niveau de français B2 minimum (niveau courant) sur l'échelle européenne du CECRL sera également demandé.

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

Le responsable pédagogique de la filière RH et Gestion

2 représentants du monde professionnel extérieurs à l'organisme

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	8 692 €
Selon la branche	6 000 € – 12 000 €
Prise en charge	Branches concernées
8 692 €	Valeur par défaut · 195 branches
12 000 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC)

8 990 €	CPNEF branche retraite complémentaire et prévoyance, CPNEFP Mutualité
10 140 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
10 010 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
9 000 €	CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
8 285 €	CPNEFP Commerce à distance
7 500 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
7 000 €	CPNE chimie
6 932 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
6 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2025
Date de dernière délivrance possible	19/07/2029

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	17	0	73 %	50 %
2020	7	0	100 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40908

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://openclassrooms.com/fr/paths/875-responsable-learning-development>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37825/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	19
Parcours menés à terme	17
Taux d'achèvement	89 %
Période	03/2024 – 01/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	20
Montant total engagé	79 278 €
Coût moyen par dossier	3 964 €
Durée moyenne	523 h
Période	02/2024 – 06/2025
France compétences	61 %
France Travail	26 %
Reste à charge titulaire	8 %
OPCO	4 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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