

CQP Chargé de ressources humaines

RNCP38241 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Convention collective	3109 — Métallurgie
Date d'enregistrement	15/11/2023
Date d'échéance	15/11/2026

Certificateur(s)

UNION DES INDUSTRIES ET DES METIERS DE LA METALLURGIE (UIMM) · SIRET : 78471719100018
CPNE de la métallurgie

Partenaires habilités

53 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 53 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AFPI ACM FORMATION	44531243200021	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200104	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200120	Former et organiser l'évaluation
AFPI ACM FORMATION	44531243200146	Former et organiser l'évaluation
AFPI CENTRE VAL DE LOIRE	77518765100101	Former et organiser l'évaluation
A.F.P.I.PROVENCE	34408659000041	Former et organiser l'évaluation
AS FO BEARN SOULE BIGORRE	78235540800025	Former et organiser l'évaluation
ASFO DEVELOPPEMENT LIMOUSIN	77792738500040	Former et organiser l'évaluation
ASS APPRENTISSAGE INDUSTRIEL	34958609900021	Former et organiser l'évaluation
ASS FORMATION PROFESSIONN DE L'INDUSTRIE	78360423400022	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 53 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38241-cqp-charge-de-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Une étude a été menée par plusieurs UIMM territoriales à la demande des entreprises pour lesquelles elles mettent en œuvre les qualifications existantes dans le domaine des Ressources Humaines.

Elles ont affirmé que l'enjeu est crucial pour leur « compétitivité » et qu'il était important de prendre en compte l'évolution des missions offertes par leurs services RH, dans les qualifications de la Métallurgie.

Au cœur des entreprises, les métiers des Ressources Humaines ont considérablement évolué au cours des dix dernières années, les fonctions stratégiques prenant le pas sur les fonctions administratives.

L'évolution de la conjoncture internationale, de la pyramide des âges et de la législation sur des problématiques comme les retraites ou la formation, contraignent les professionnels des Ressources Humaines à aborder les relations humaines dans l'entreprise sous un nouvel angle.

L'analyse des types de missions remplies par les services nous a montré que les activités suivantes sont réalisées dans la plupart des entreprises consultées : administration des Ressources Humaines et gestion des carrières en lien avec les exigences législatives.

Interrogées sur les besoins en qualification de leur service RH, les entreprises font apparaître que la mission de gestion administrative du personnel « s'étoffe ».

L'Etude prospective sur les activités critiques pour la branche de la Métallurgie" menée par le cabinet Le Bipe (BDO Advisory et publiée le 28 Mai 2021) démontre que :

- Les enjeux démographiques : le vieillissement démographique de la métallurgie combiné à un important départ à la retraite, des PME confrontées à des problématiques de transmission d'entreprise,
- Les enjeux technologiques : évolution des matériaux, explosion du numérique, combinaison des plusieurs technologies,
- Les enjeux de la globalisation de l'économie : délocalisation des donneurs d'ordre à l'étranger, évolution des contextes réglementaires différents, une incertitude sur les matières premières,
- Les enjeux de l'écologie et du développement durable.

Ces évolutions engendrent des impacts sur les compétences : démarche QVT, transmission des savoirs faire par les seniors, montée en compétences techniques toutes populations confondues, compétences sur la conduite de projet transversaux, maîtrise des langues notamment l'anglais, capacité à travailler à distance, recherche constante de polyvalence, management multi disciplines et multi culturel.

De fait dans ce contexte en profonde évolution, la gestion des compétences s'impose aux entreprises notamment aux PME dans un objectif de compétitivité et de pérennité financière.

Cette fonction émergente dans les TPE et PME d'un chargé RH intègre aussi la gestion de la mise en œuvre des IRP. Au regard de la diversité des sujets et du cadre législatif en perpétuelle évolution, la communication sur les sujets RH est renforcée.

ACTIVITÉS VISÉES

La gestion administrative des ressources humaines :

Cette activité consiste à assurer les tâches administratives liées à la gestion du personnel de l'entrée du collaborateur (déclaration d'embauche, contrat de travail, gestion des absences, arrêt maladie...) jusqu'à sa sortie des effectifs (certificat de travail, solde de tout compte...) et les tâches nécessaires à la gestion de la paie.

Le déploiement de la démarche de gestion des compétences :

Cette activité consiste à participer en toute ou partie au processus de recrutement et d'intégration des compétences au sein de l'entreprise et d'assurer le développement de ces compétences au travers d'outils et démarches de gestion des compétences (entretiens annuel et professionnel, plan de développement des compétences, fiches descriptives d'emploi,...)

La mise en œuvre des relations sociales et la communication RH :

Cette activité consiste à apporter un rôle de support aux managers et à la direction dans la gestion des Instances Représentatives du Personnel (CSE/CSSCT, œuvres sociales...), à favoriser la transmission d'informations RH (direction, managers, salariés, IRP, Institutions Représentatives du Personnel) et d'accompagner les salariés sur tous questionnements RH.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Assurer la gestion quotidienne des salariés et la consolidation des données RH

Cette compétence vise à vérifier que le chargé RH effectue les formalités liées à l'intégration du collaborateur, la formalisation du contrat de travail et des avenants le cas échéant ainsi que la prise en compte de l'ensemble des événements liés à la situation personnelle du salarié.

Prendre en charge les activités liées à la paie

Cette compétence vise à vérifier la capacité du chargé RH à identifier les données variables de paie, les consolider, de vérifier les bulletins de paie et enfin de communiquer au service concerné les incidences au niveau de MSB.

Mettre en œuvre le processus de recrutement et d'intégration

Cette compétence vise à vérifier que le chargé RH décline l'ensemble des étapes du processus de recrutement en s'appuyant sur les supports de communication adaptés, en utilisant les canaux de sourcing adéquats, en mobilisant

les acteurs concernés avec pour objectif d'intégrer le nouvel embauché sur la base du processus défini dans l'entreprise.

Concevoir et / ou déployer les outils de gestion des compétences

Cette compétence vise à vérifier que le chargé RH est en capacité de concevoir les outils de gestion des compétences, de les mettre en œuvre, d'apporter aux managers les outils tels que les guides et supports méthodologiques liés à la gestion des compétences et enfin d'évaluer les actions de formation.

Accompagner les managers dans la mise en œuvre des différents entretiens

Cette compétence vise à vérifier que le chargé RH est en capacité d'apporter un support aux managers dans la conduite des différents entretiens au travers d'actions de sensibilisation, de formation ou de co-conduite de ces entretiens.

Gérer les IRP (CSE, CSSCT, œuvres sociales....)

Cette compétence vise à vérifier que les obligations légales en termes d'IRP sont respectées et que le formalisme administratif lié à ses réunions est décliné.

Assurer la communication RH auprès des différents acteurs

Cette compétence vise à vérifier la capacité à communiquer sous quel que soit le support sur un ou de sujets RH vis-à-vis des différents acteurs.

Blocs de compétences

RNCP38241BC01 — La gestion administrative des ressources humaines

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer la gestion quotidienne des salariés et la consolidation des données RH.

Prendre en charge les activités liées à la paie.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel sont évaluées par une commission d'évaluation composée de plusieurs membres qualifiés ayant une expérience professionnelle leur permettant d'évaluer la maîtrise des compétences professionnelles du candidat identifiées dans le référentiel de la certification professionnelle visée. Chaque référentiel de certification peut prévoir plusieurs modalités alternatives ou cumulatives d'évaluation pour chacune des compétences professionnelles à évaluer.

L'UIMM territoriale centre de certification définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation habilité, candidats, ...).

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :

1. une observation en situation de travail.
2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat.

ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.

RNCP38241BC02 — Le déploiement de la démarche de gestion des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre le processus de recrutement et d'intégration.

Concevoir et / ou déployer les outils de gestion des compétences.

Accompagner les managers dans la mise en œuvre d'entretien.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel sont évaluées par une commission d'évaluation composée de plusieurs membres qualifiés ayant une expérience professionnelle leur permettant d'évaluer la maîtrise des compétences professionnelles du candidat identifiées dans le référentiel de la certification professionnelle visée. Chaque référentiel de certification peut prévoir plusieurs modalités alternatives ou cumulatives d'évaluation pour chacune des compétences professionnelles à évaluer.

L'UIMM territoriale centre de certification définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation habilité, candidats, ...).

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :

1. une observation en situation de travail.
2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat.

ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.

RNCP38241BC03 — La mise en œuvre des relations sociales et la communication RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer les Institutions Représentatives du Personnel (CSE /CSSCT, œuvres sociales,...).

Assurer la communication RH auprès des différents acteurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel sont évaluées par une commission d'évaluation composée de plusieurs membres qualifiés ayant une expérience professionnelle leur permettant d'évaluer la maîtrise des compétences professionnelles du candidat identifiées dans le référentiel de la certification professionnelle visée. Chaque référentiel de certification peut prévoir plusieurs modalités alternatives ou cumulatives d'évaluation pour chacune des compétences professionnelles à évaluer.

L'UIMM territoriale centre de certification définit les modalités d'évaluation en concertation avec l'entreprise et les acteurs concernés (organisme de formation habilité, candidats, ...).

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus selon les conditions d'évaluation précisées dans le référentiel d'évaluation de la certification visée. Cette évaluation sera complétée par l'avis de l'entreprise pour décision finale. Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE : L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :

1. une observation en situation de travail.
2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les activités professionnelles réalisées en entreprise par le candidat.

ET/OU PRÉSENTATION DES PROJETS OU ACTIVITÉS RÉALISÉS EN MILIEU PROFESSIONNEL : Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre de certification, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les compétences professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités. La présentation de ces projets ou activités devant une

commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

ET AVIS DE L'ENTREPRISE : L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis au regard du référentiel d'activité.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le chargé RH assure ses activités dans des entreprises de tailles diverses en relation avec différents interlocuteurs internes (direction, managers...) ou externes (organismes de formation, OPCO, CFA, Transition pro, services juridiques spécialisés en législation sociale, cabinet sous-traitants en charge de la réalisation de la paye, institutionnels, structures en faveur de l'emploi ...).

Il utilise les outils informatiques, SIRH et les logiciels de paye et logiciels de gestion des temps etc...

Il assure une veille règlementaire et sociale.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Assistant au responsable des ressources humaines,

Responsable du développement des compétences

Gestionnaire paye/administration du personnel,

Gestionnaire des compétences et de la mobilité professionnelle.

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 continue, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le parcours de formation est validé après un positionnement du candidat.

Le candidat doit avoir validé un niveau 5 ou avoir une expérience idéalement dans la gestion des Ressources Humaines.

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

Le jury paritaire de délibération est constitué :

D'une délégation patronale composée au maximum de cinq membres qualifiés relevant de la branche de la métallurgie.

D'une délégation syndicale, pour celle-ci chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche désigne un ou plusieurs représentants qualifiés.

En revanche, seul un représentant par organisation syndicale siège dans le jury avec droit de vote.

Les organisations syndicales peuvent envoyer, pour chaque jury, alternativement l'un ou l'autre de leurs représentants désignés.

Le tuteur du candidat, un représentant des organismes de formation habilités ainsi que les membres de la commission d'évaluation, peuvent être également invités au jury paritaire de délibération pour consultation mais ne peuvent pas prendre part à la décision de ce jury.

Le jury paritaire de délibération est présidé par un représentant désigné par l'UIMM territoriale centre de certification qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

Conformément à l'accord du 8 novembre 2019, le jury paritaire de délibération transmet au Groupe Technique paritaire « Certifications » l'ensemble des informations relatives au processus d'attribution comprenant sa composition, sa délibération, ainsi que tout document utile à son suivi.

Cette transmission vise à permettre, au Groupe Technique Paritaire « Certifications », de s'assurer de la conformité du processus d'attribution au dispositif de certification de branche.

Base légale

Date de décision	15/11/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	15/11/2026
Date de dernière délivrance possible	15/11/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	10	0	88 %	—
2021	64	0	78 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28236, RNCP28235

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42862

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36143, RNCP36876, RNCP36995, RNCP37177

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38241/>

Où se former

Formations référencées	9
Organismes	6

Régions couvertes	5
Prix indicatif	3 211 € – 15 814 €
Durée	42 – 455 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	5
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	40 %
Période	01/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	28 616 €
Coût moyen par dossier	4 769 €
Durée moyenne	71 h
Période	01/2025 – 07/2026
France compétences	84 %
Entreprise	15 %
Reste à charge titulaire	1 %

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