

Chargé de gestion et de développement des ressources humaines

RNCP38768 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315, 315m, 315t
Formacode(s)	33091, 33060
Code(s) ROME	M1501, M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/03/2024
Date d'échéance	27/03/2027

Certificateur(s)

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE L OUEST · SIRET : 78611668100010

Partenaires habilités

7 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 7 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE REGIONAL DE FORMATION MULTIPROFESSIONNEL	34182077700033	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE MAINE LOIRE	13000460900017	Former et organiser l'évaluation
ES2M	18720092800153	Former et organiser l'évaluation
GROUPEMENT INTERPROFESSIONNEL POUR L'APPRENTISSAGE ET LA FORMATION CONTINUE	42417546100096	Former et organiser l'évaluation
OGECLA JOLIVERIE	41780707000012	Former et organiser l'évaluation
OGECL TEILHARD DE CHARDIN	78577264100011	Former et organiser l'évaluation
SAINT-THOMAS	90038235900017	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le chargé de gestion et de développement des ressources humaines a pour mission essentielle de s'assurer que la structure dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que les salariés contribuent au mieux à son développement et à sa performance l'animation d'un réseau de partenaires et confrères. Il assure également une veille sectorielle et réglementaire.

ACTIVITÉS VISÉES

Gestion des obligations administratives du personnel de l'embauche au départ en passant par la rémunération
 Communication et diffusion de l'information sociale dans l'entreprise
 Collaboration avec les instances sociales (IRP), le CSE et de contrôle (URSSAF, MDT...)
 Accompagnement à l'élaboration des dispositifs de prévention des risques professionnels et au respect des normes HSE (Hygiène, Santé, Ergonomie)
 Mise en oeuvre du recrutement et de l'intégration des collaborateurs
 Participation à la mise en œuvre de la politique de formation et de développement des compétences
 Favorisation du développement de carrière, de la mobilité interne et de la GEPP des salariés
 Accompagnement de l'entreprise dans l'évolution des emplois et des compétences
 Contribution au pilotage de la transformation RH
 Participation à l'évolution des outils RH, notamment digitaux (SIRH) et accompagnement des acteurs dans la digitalisation des process RH
 Intégration de pratiques Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) de l'entreprise dans son activité RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Elaborer les documents administratifs et actes obligatoires de l'embauche au départ du salarié, en respectant la réglementation en vigueur, afin de formaliser et tracer son parcours dans l'entreprise
 Assurer la gestion et le suivi administratif des contrats de travail des salariés dans leur exécution, leur suspension, leur évolution leur rupture, en répondant aux exigences du droit du travail et du droit social, afin de disposer d'une information complète et actualisée sur le parcours du salarié
 Garantir la traçabilité et le contrôle du temps travaillé dans l'entreprise dans le respect des contraintes légales, administratives, conventionnelles et selon les impératifs dictés par le secteur d'activité afin de garantir les conditions de travail du salarié
 Préparer les éléments variables de paie et contrôler les bulletins de salaire en collectant les données nécessaires afin de les transmettre aux services compétents ou en externe le cas échéant
 Assurer une veille juridique et sociale en s'appuyant sur les ressources fiables pour l'appliquer dans son activité RH / gestion du personnel
 Concevoir les documents techniques en respectant les chartes d'entreprise et les obligations de communication en vigueur, en vue d'informer le personnel sur le fonctionnement et les procédures liées aux ressources humaines
 Participer à la communication interne en utilisant les canaux de communication identifiés de l'entreprise, afin d'informer le personnel sur les actualités sociales liées aux ressources humaines
 Gérer l'affichage obligatoire en s'assurant de sa conformité aux normes en vigueur, afin de répondre aux exigences du droit du travail
 Organiser les élections professionnelles en respectant la réglementation en vigueur, en vue de constituer ou de renouveler le CSE
 Répondre aux sollicitations des instances sociales et de contrôle, pour le compte de la hiérarchie en préparant des documents et synthèses à partir des données sociales afin de les adresser aux différents acteurs (IRP, CSE, instances de contrôle...)
 Participer à des réunions ou des groupes de travail en adoptant une posture de médiation professionnelle face aux différents interlocuteurs et partenaires sociaux, pour contribuer à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise
 Instaurer et mettre en œuvre les procédures d'information et de consultations obligatoires du CSE en appliquant les dispositions légales, afin de favoriser le dialogue social
 Concourir à la mise en œuvre d'une politique SST, en prenant en compte notamment les préconisations du CSE, pour respecter l'obligation de sécurité de performance de l'entreprise
 Veiller à la bonne tenue du DUERP en accord avec les élus du CSSCT et de la Direction, afin qu'il soit à jour des évolutions réglementaires de l'entreprise et des mesures HSE mises en œuvre
 Participer à la définition ou à l'amélioration du règlement intérieur, en préparant les éléments qui serviront à la prise de décision, pour répondre aux exigences légales et/ou aux attentes sociales et sociétales de l'entreprise
 Contribuer aux projets d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés, notamment pour les publics vulnérables, en mettant en place une démarche collaborative avec les services concernés, afin de répondre au volet RH de la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise
 Accompagner les chefs de services dans leurs besoins en recrutement en analysant les ressources qualitatives et quantitatives nécessaires au projet de développement et d'évolution de l'activité, afin de satisfaire et d'anticiper les besoins RH de l'entreprise à court et moyen terme
 Rédiger la fiche de poste et l'offre d'emploi en respectant le formalisme en vigueur et les principes de non-

discrimination afin de préciser le besoin en compétences et le profil du candidat à recruter

Effectuer un sourcing en utilisant les réseaux sociaux professionnels internes et externes et les réseaux spécifiques, pour faire connaître le besoin en recrutement de l'entreprise et augmenter le nombre de candidatures

Participer au processus de recrutement des candidats, de leur préqualification à l'animation des entretiens, en s'appuyant sur des processus et outils standards ou novateurs ou variés, pour garantir une sélection non discriminante selon les critères du défenseur des Droits

Mettre en place ou améliorer le processus d'accueil des nouveaux embauchés, en utilisant des méthodes d'intégration adaptées à tous les publics, notamment les plus vulnérables, pour favoriser leur intégration en adéquation avec la politique et aux valeurs de l'entreprise

Collecter les besoins de formation, en s'appuyant sur les éléments pertinents des entretiens professionnels et/ou d'évaluation, en vue de proposer un plan de développement des compétences répondant à la fois aux besoins en compétences de l'organisation et aux souhaits d'évolution des salariés

Elaborer un cahier des charges de formation en respectant le format conventionnel, en vue de transmettre le besoin à un organisme de formation prestataire

Proposer un plan de développement des compétences en fonction des objectifs de l'entreprise, de ses contraintes budgétaires et des dispositifs de financement de la formation professionnelle en vigueur, afin de permettre à la Direction de prioriser l'investissement formation

Accompagner les salariés dans leur souhait d'évolution, en s'appuyant sur leur situation individuelle, notamment pour les publics dits vulnérables, dans le but de leur proposer les solutions adaptées à leur parcours professionnel et de mobilité

Elaborer un dispositif de suivi et d'évaluation des actions de formation déployées, 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 et effet sur la performance des salariés et le cas échéant, identifier les axes d'amélioration

l'organisation et aux emplois de l'entreprise, en utilisant les modèles adaptés pour faciliter la lisibilité et le bon fonctionnement de l'entreprise

Assurer le suivi de la bonne tenue des entretiens professionnels et des entretiens de milieu de carrière en proposant ou adaptant les outils respectant le cadre légal afin de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité interne dans l'entreprise

Accompagner les salariés dans leurs évolutions professionnelles, en s'appuyant sur les dispositifs de transitions professionnelles existants (CEP...) pour les rendre acteurs de leur carrière

Participer à la négociation d'une politique GEPP avec les partenaires sociaux, par du reporting de données, de la communication et de la médiation ou de la représentation, pour formaliser un accord ou une feuille de route

Contribuer à la mise en œuvre et la communication des actions de GEPP en proposant des outils et processus afin de respecter l'accord ou la feuille de route défini par l'entreprise

Produire une analyse sur l'évolution des emplois et des compétences et de l'activité RH, en étudiant les macro-tendances externes et les facteurs internes à l'organisation, afin d'aider la Direction à identifier les impacts et la capacité de changement de l'entreprise

Accompagner l'actualisation de la cartographie des emplois et des compétences, en s'appuyant sur les données issues de la veille et la stratégie RH de l'entreprise pour anticiper les évolutions et maintenir la performance de l'entreprise

Accompagner la transformation des métiers / emplois en proposant un plan d'accompagnement adapté, afin de maintenir le capital de compétences de l'entreprise

Définir les indicateurs RH adéquats en exploitant les tableaux de bords et données RH disponibles, afin d'analyser la performance de l'activité RH de l'entreprise et de proposer des actions adaptées

Elaborer un plan d'action et des indicateurs de suivi en utilisant les outils de la méthodologie de projets de façon éthique, légale et responsable afin d'évaluer l'avancée et la réussite des projets RH

Favoriser l'intégration des parties prenantes aux projets de développement ou transformation RH en utilisant des outils collaboratifs afin d'optimiser la mise en œuvre opérationnelle des actions RH

Contribuer à l'évolution des outils de recrutement, d'intégration, d'information et de formation en y intégrant les nouvelles technologies disponibles afin d'améliorer l'expérience digitale du salarié tout au long de son parcours

Faire évoluer les outils liés à la gestion des performances et des talents, en s'appuyant sur des outils digitaux et le big data, à l'analyse prédictive afin d'optimiser l'accompagnement des personnes

Coordonner la mise en place ou l'amélioration d'un SIRH en accompagnant le changement, pour optimiser le partage et la consolidation des données

Identifier les impacts des nouvelles technologies pour l'entreprise et les salariés, dont les publics sensibles, afin de favoriser l'inclusion numérique et maintenir l'employabilité dans le respect du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité

Sensibiliser les acteurs concernés par la digitalisation au bon usage des données collectées, en se basant sur la réglementation et le cadre éthique, afin de garantir la vie privée des utilisateurs

Proposer des actions liées au numérique, en prenant en compte les nouvelles problématiques des conditions de travail afin de maintenir la QVCT et l'employabilité des salariés

Concourir au développement de pratiques éco-responsables au sein de l'entreprise, en faisant un reporting des pratiques de consommation liées aux différents métiers, afin d'œuvrer à la transition écologique

Impulser la mise en place d'une politique de gestion inclusive des diversités en s'appuyant sur un cadre de référence RSE afin de rendre les pratiques RH de l'entreprise plus éthiques

Favoriser l'embauche des publics dits sensibles ou vulnérables (personnes en situation de handicap...), en sensibilisant les acteurs internes voire externes de l'organisation à la question de l'inclusion des diversités afin d'améliorer la marque employeur de l'entreprise

Développer des collaborations avec les parties prenantes locales (écoles, associations, pouvoirs publics, entreprises), en ayant une approche de proximité et partenariale afin d'agir positivement sur l'environnement de l'entreprise

Participer à la réflexion sur la mise en place de nouvelles formes de travail en sensibilisant les managers et les salariés pour fluidifier les modes de travail et maintenir leur bien-être (QVCT)

Blocs de compétences

RNCP38768BC01 — Assurer la gestion du personnel et ses conditions de travail dans l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer les documents administratifs et actes obligatoires de l'embauche au départ du salarié, en respectant la réglementation en vigueur, afin de formaliser et tracer son parcours dans l'entreprise

Assurer la gestion et le suivi administratif des contrats de travail des salariés dans leur exécution, leur suspension, leur évolution leur rupture, en répondant aux exigences du droit du travail et du droit social, afin de disposer d'une information complète et actualisée sur le parcours du salarié

Garantir la traçabilité et le contrôle du temps travaillé dans l'entreprise dans le respect des contraintes légales, administratives, conventionnelles et selon les impératifs dictés par le secteur d'activité afin de garantir les conditions de travail du salarié

Préparer les éléments variables de paie et contrôler les bulletins de salaire en collectant les données nécessaires afin de les transmettre aux services compétents ou en externe le cas échéant

Assurer une veille juridique et sociale en s'appuyant sur les ressources fiables pour l'appliquer dans son activité RH / gestion du personnel

Concevoir les documents techniques en respectant les chartes d'entreprise et les obligations de communication en vigueur, en vue d'informer le personnel sur le fonctionnement et les procédures liées aux ressources humaines

Participer à la communication interne en utilisant les canaux de communication identifiés de l'entreprise, afin d'informer le personnel sur les actualités sociales liées aux ressources humaines

Gérer l'affichage obligatoire en s'assurant de sa conformité aux normes en vigueur, afin de répondre aux exigences du droit du travail

Organiser les élections professionnelles en respectant la réglementation en vigueur, en vue de constituer ou de renouveler le CSE

Répondre aux sollicitations des instances sociales et de contrôle, pour le compte de la hiérarchie en préparant des documents et synthèses à partir des données sociales afin de les adresser aux différents acteurs (IRP, CSE, instances de contrôle...)

Participer à des réunions ou des groupes de travail en adoptant une posture de médiation professionnelle face aux différents interlocuteurs et partenaires sociaux, pour contribuer à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise

Instaurer et mettre en œuvre les procédures d'information et de consultations obligatoires du CSE en appliquant les dispositions légales, afin de favoriser le dialogue social

Concourir à la mise en œuvre d'une politique SST, en prenant en compte notamment les préconisations du CSE, pour respecter l'obligation de sécurité de performance de l'entreprise

Veiller à la bonne tenue du DUERP en accord avec les élus du CSSCT et de la Direction, afin qu'il soit à jour des évolutions réglementaires de l'entreprise et des mesures HSE mises en œuvre

Participer à la définition ou à l'amélioration du règlement intérieur, en préparant les éléments qui serviront à la prise de décision, pour répondre aux exigences légales et/ou aux attentes sociales et sociétales de l'entreprise
Contribuer aux projets d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés, notamment pour les publics vulnérables, en mettant en place une démarche collaborative avec les services concernés, afin de répondre au volet RH de la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur la gestion des obligations administratives du personnel

Mise en situation réelle portant sur l'analyse de la communication et l'information sociale dans l'entreprise

Questionnaire à finalité professionnelle portant sur la gestion du dialogue social

Etude de cas portant sur les dispositifs de prévention des risques professionnels

RNCP38768BC02 — Accompagner la gestion des ressources humaines, des compétences et des parcours professionnels (GEPP) des salariés de l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Accompagner les chefs de services dans leurs besoins en recrutement en analysant les ressources qualitatives et quantitatives nécessaires au projet de développement et d'évolution de l'activité, afin de satisfaire et d'anticiper les besoins RH de l'entreprise à court et moyen terme

Rédiger la fiche de poste et l'offre d'emploi en respectant le formalisme en vigueur et les principes de non-discrimination afin de préciser le besoin en compétences et le profil du candidat à recruter

Effectuer un sourcing en utilisant les réseaux sociaux professionnels internes et externes et les réseaux spécifiques, pour faire connaître le besoin en recrutement de l'entreprise et augmenter le nombre de candidatures

Participer au processus de recrutement des candidats, de leur préqualification à l'animation des entretiens, en s'appuyant sur des processus et outils standards ou novateurs ou variés, pour garantir une sélection non discriminante selon les critères du défenseur des Droits

Mettre en place ou améliorer le processus d'accueil des nouveaux embauchés, en utilisant des méthodes d'intégration adaptées à tous les publics, notamment les plus vulnérables, pour favoriser leur intégration en adéquation avec la politique et aux valeurs de l'entreprise

Collecter les besoins de formation, en s'appuyant sur les éléments pertinents des entretiens professionnels et/ou d'évaluation, en vue de proposer un plan de développement des compétences répondant à la fois aux besoins en compétences de l'organisation et aux souhaits d'évolution des salariés

Elaborer un cahier des charges de formation en respectant le format conventionnel, en vue de transmettre le besoin à un organisme de formation prestataire

Proposer un plan de développement des compétences en fonction des objectifs de l'entreprise, de ses contraintes budgétaires et des dispositifs de financement de la formation professionnelle en vigueur, afin de permettre à la Direction de prioriser l'investissement formation

Accompagner les salariés dans leur souhait d'évolution, en s'appuyant sur leur situation individuelle, notamment pour les publics dits vulnérables, dans le but de leur proposer les solutions adaptées à leur parcours professionnel et de mobilité

Elaborer un dispositif de suivi et d'évaluation des actions de formation déployées, 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 et effet sur la performance des salariés et le cas échéant, identifier les axes d'amélioration

Mettre à jour les documents liés à l'organisation et aux emplois de l'entreprise, en utilisant les modèles adaptés pour faciliter la lisibilité et le bon fonctionnement de l'entreprise

Assurer le suivi de la bonne tenue des entretiens professionnels et des entretiens de milieu de carrière en proposant ou adaptant les outils respectant le cadre légal afin de favoriser l'évolution professionnelle et la mobilité interne dans l'entreprise

Accompagner les salariés dans leurs évolutions professionnelles, en s'appuyant sur les dispositifs de transitions professionnelles existants (CEP...) pour les rendre acteurs de leur carrière

Participer à la négociation d'une politique GEPP avec les partenaires sociaux, par du reporting de données, de la communication et de la médiation ou de la représentation, pour formaliser un accord ou une feuille de route

Contribuer à la mise en œuvre et la communication des actions de GEPP en proposant des outils et processus afin de respecter l'accord ou la feuille de route défini par l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas portant sur le processus de recrutement

Mise en situation réelle portant sur l'analyse de la politique de formation et de développement des compétences de l'entreprise

Mise en situation réelle portant sur la gestion des carrières et de la mobilité (GEPP) de l'entreprise

RNCP38768BC03 — Accompagner la transformation RH de l'entreprise face aux évolutions

LISTE DE COMPÉTENCES

Produire une analyse sur l'évolution des emplois et des compétences et de l'activité RH, en étudiant les macro-tendances externes et les facteurs internes à l'organisation, afin d'aider la Direction à identifier les impacts et la capacité de changement de l'entreprise

Accompagner l'actualisation de la cartographie des emplois et des compétences, en s'appuyant sur les données issues de la veille et la stratégie RH de l'entreprise pour anticiper les évolutions et maintenir la performance de l'entreprise

Accompagner la transformation des métiers / emplois en proposant un plan d'accompagnement adapté, afin de maintenir le capital de compétences de l'entreprise

Définir les indicateurs RH adéquats en exploitant les tableaux de bords et données RH disponibles, afin d'analyser la performance de l'activité RH de l'entreprise et de proposer des actions adaptées

Elaborer un plan d'action et des indicateurs de suivi en utilisant les outils de la méthodologie de projets de façon éthique, légale et responsable afin d'évaluer l'avancée et la réussite des projets RH

Favoriser l'intégration des parties prenantes aux projets de développement ou transformation RH en utilisant des outils collaboratifs afin d'optimiser la mise en œuvre opérationnelle des actions RH

Contribuer à l'évolution des outils de recrutement, d'intégration, d'information et de formation en y intégrant les nouvelles technologies disponibles afin d'améliorer l'expérience digitale du salarié tout au long de son parcours

Faire évoluer les outils liés à la gestion des performances et des talents, en s'appuyant sur des outils digitaux et le big data, à l'analyse prédictive afin d'optimiser l'accompagnement des personnes

Coordonner la mise en place ou l'amélioration d'un SIRH en accompagnant le changement, pour optimiser le partage et la consolidation des données

Identifier les impacts des nouvelles technologies pour l'entreprise et les salariés, dont les publics sensibles, afin de favoriser l'inclusion numérique et maintenir l'employabilité dans le respect du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité

Sensibiliser les acteurs concernés par la digitalisation au bon usage des données collectées, en se basant sur la réglementation et le cadre éthique, afin de garantir la vie privée des utilisateurs

Proposer des actions liées au numérique, en prenant en compte les nouvelles problématiques des conditions de travail afin de maintenir la QVCT et l'employabilité des salariés

Concourir au développement de pratiques éco-responsables au sein de l'entreprise, en faisant un reporting des pratiques de consommation liées aux différents métiers, afin d'œuvrer à la transition écologique

Impulser la mise en place d'une politique de gestion inclusive des diversités en s'appuyant sur un cadre de référence RSE afin de rendre les pratiques RH de l'entreprise plus éthiques

Favoriser l'embauche des publics dits sensibles ou vulnérables (personnes en situation de handicap...), en sensibilisant les acteurs internes voire externes de l'organisation à la question de l'inclusion des diversités afin d'améliorer la marque employeur de l'entreprise

Développer des collaborations avec les parties prenantes locales (écoles, associations, pouvoirs publics, entreprises), en ayant une approche de proximité et partenariale afin d'agir positivement sur l'environnement de l'entreprise

Participer à la réflexion sur la mise en place de nouvelles formes de travail en sensibilisant les managers et les salariés pour fluidifier les modes de travail et maintenir leur bien-être (QVCT)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet professionnel collectif en situation réelle portant sur la transformation RH et digitale avec une soutenance orale individuelle

Projet professionnel individuel en situation réelle portant sur la RSE avec soutenance orale individuelle

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le chargé de gestion et de développement des ressources humaines, est présent dans tous les secteurs d'activités et au sein de tous types d'entreprises

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé des RH

Référent ressources humaines

Chargé de missions RH

Chargé de développement en ressources humaines

Chargé de recrutement

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

La certification Chargé de gestion et de développement des ressources humaines est accessible dans les conditions suivantes (hors VAE) :

Être titulaire d'une certification de niveau 5

ou

Être titulaire d'une certification de niveau 4 et pouvoir justifier d'au moins une année d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines.

Dans le cadre de la VAE le candidat doit pouvoir justifier de la conduite d'activités salariées, non salariées ou bénévoles en relation directe avec les compétences qui sont attestées par la certification.

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

Le jury de certification est composé de trois membres, dont deux professionnels en activité, un représentant du certificateur

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	6 932 €
Selon la branche	6 000 € – 7 462 €

Prise en charge	Branches concernées
6 932 €	Valeur par défaut · 203 branches
7 462 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
6 844 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 000 €	CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de la métallurgie
7 226 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
6 750 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 453 €	CPNE Branche Caoutchouc

Base légale

Date de décision	27/03/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/03/2027
Date de dernière délivrance possible	27/03/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	78	0	100 %	—
2022	26	0	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP35545

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP34710, RNCP34798, RNCP35376, RNCP35545, RNCP35878, RNCP36143, RNCP36500, RNCP36668, RNCP36995, RNCP37177, RNCP37794

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
Bachelor chargé de gestion et de développement des RH | UCO

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38768/>

Où se former

Formations référencées	2
Organismes	1
Régions couvertes	1

Prix indicatif	2 500 € – 6 932 €
Durée	133 – 966 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	6
Organismes gestionnaires (CFA)	6
Organismes formateurs	6
Régions couvertes	2
Départements couverts	4
Organismes certifiés Qualiopi	6
Sessions	de 09/2026 à 06/2028

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	2
Parcours menés à terme	2
Taux d'achèvement	100 %
Période	11/2024 – 08/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	14 992 €
Coût moyen par dossier	7 496 €
Durée moyenne	1113 h
Période	11/2024 – 10/2025
France compétences	43 %
Régions	39 %
France Travail	14 %
Reste à charge titulaire	4 %

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