

Responsable du développement des ressources humaines

RNCP38836 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1503, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/03/2024
Date d'échéance	27/03/2029

Certificateur(s)

INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS) · SIRET : 31249509600157

Partenaires habilités

14 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 14 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300028	Former et organiser l'évaluation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300051	Former et organiser l'évaluation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300119	Former et organiser l'évaluation
GROUPE IGS - CIEFA	33264146300135	Former et organiser l'évaluation
IGS RH	31249509600314	Former et organiser l'évaluation
IGS RH	31249509600348	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600082	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600140	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600165	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE	31249509600173	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 14 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp38836-responsable-du-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable du Développement des Ressources Humaines a pour mission essentielle le déploiement de la politique emploi de l'entreprise. Ainsi, il contribue à l'élaboration de la stratégie RH de l'entreprise, en apportant une vision prospective des compétences nécessaires au développement de l'entreprise, combinée à une vision "terrain" transverse des problématiques RH et à une expertise technique forte dans un ou plusieurs domaines du développement des ressources humaines.

ACTIVITÉS VISÉES

Développement de la marque employeur

Recueil et analyse des besoins actuels et futurs en compétences et en talents

Définition des modes de sourcing et d'intégration en ligne avec la marque employeur

Participation à la mise en œuvre d'une politique de rémunération attractive et équitable

Gestion des emplois et construction des parcours professionnels GEPP

Elaboration d'un plan de développement des compétences

Mise en œuvre du plan de développement des compétences dans le respect des principes d'équité, d'inclusion et de diversité

Diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT

Construction des plans d'actions diversité, inclusion et QVCT

Sensibilisation des collaborateurs et des managers à la culture de l'organisation en matière d'inclusion, de diversité et de QVCT

Analyse et exploitation des données et indicateurs de performance au service du pilotage du développement RH

Animation de l'équipe développement RH

Veille et études des innovations, tendances et technologies digitales appliquées au développement RH ainsi que leurs impacts

Déploiement de la digitalisation sur les différents périmètres du développement RH (recrutement, formation, GEPP...)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser un audit de la marque employeur de l'entreprise, en analysant les retours des enquêtes menées auprès des collaborateurs et des managers sur les points stratégiques préalablement définis liés à la marque employeur (QVCT, intégration des personnes en situation de handicap, processus de recrutement...) et en évaluant la réputation externe de l'entreprise, afin de définir les objectifs pertinents de son développement en cohérence avec les ambitions stratégiques, enjeux et culture de l'entreprise

Définir le plan d'actions de développement de la marque employeur, après avoir identifié les composantes de l'identité de l'entreprise (valeurs, modes de management, culture...), en déterminant les axes de développement prioritaires, en établissant un calendrier de mise en œuvre des actions, en coordination avec les autres services support de l'entreprise, et en identifiant les indicateurs clés permettant de suivre son évolution, et en le budgétant afin de positionner le développement de la marque employeur en tant que chantier stratégique de la fonction RH

Recenser les besoins actuels et futurs en compétences en s'appuyant sur les orientations stratégiques de l'organisation et son plan de développement à court, moyen et long terme afin d'identifier et de caractériser les besoins en ressources humaines nécessaires à l'entreprise pour assurer son fonctionnement et son développement

Déterminer les profils à recruter au regard des besoins en compétences définis, et du contexte opérationnel (management, organisation) afin de les retranscrire dans des offres d'emploi

Définir une méthodologie de sourcing selon le type et niveau de poste à pourvoir ainsi que le budget global alloué, en sélectionnant les canaux de recrutement pertinents (sites d'emploi, réseaux sociaux, cabinet de recrutement...), et les viviers sources de candidats (cooptation, partenariats écoles, cvthèques...), en utilisant les nouvelles technologies au service du recrutement (Intelligence Artificielle), en affectant les ressources adaptées et en les optimisant, en répondant aux exigences du RGPD, afin de mener des campagnes de recrutement ciblées et pertinentes répondant aux enjeux et ambitions stratégiques de l'entreprise

Rédiger des offres d'emplois attractives, en ajoutant à la description des missions et compétences spécifiquement recherchées pour les postes à pourvoir, les caractéristiques positives de la marque employeur et ses leviers d'attractivité (respect des principes de diversité, équité, inclusion, engagements en matière de RSE et de QVCT...), et en les adaptant aux canaux de diffusion retenus, afin de recueillir les meilleures candidatures

Définir le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en s'inspirant des meilleures pratiques (internes et externes) comprenant les différentes étapes, de l'entrée jusqu'à la fin de la période d'essai (accueil, documentation, RDV découvertes, satisfaction, rapport d'étonnement ...), en s'appuyant sur l'ensemble des ressources matérielles (guide nouvel entrant, ...) et humaines (collaborateurs, contributeurs à des projets communs, tuteurs et référents éventuels ...), dans le respect des principes d'équité et d'inclusion, afin de faciliter l'intégration et la fidélisation des talents recrutés

Elaborer un plan d'amélioration de l'expérience candidat, en concertation avec les différentes parties prenantes et en s'appuyant sur un diagnostic de l'existant et en ayant identifié les propositions de valeur employeur, afin d'optimiser la performance du recrutement tout en valorisant la marque employeur

Dans le cadre d'un recrutement ou d'une évolution de poste, proposer une rémunération équitable et valorisante (et

avantages sociaux le cas échéant), qui soit cohérente avec le profil et le parcours et l'expérience du candidat ou du collaborateur, la politique de l'entreprise, les grilles conventionnelles et les pratiques du marché, pour attirer et fidéliser les talents

Elaborer un argumentaire objectif et circonstancié en vue de communiquer les décisions concernant la rémunération auprès des parties prenantes en la rendant légitime afin d'emporter leur adhésion

Elaborer une cartographie de l'ensemble des emplois de l'organisation, en distinguant les emplois actuels et futurs, en fonction des évolutions sociétales, technologiques et économiques impactant l'entreprise, afin de détecter les manques en compétences pouvant être critiques pour l'organisation

Mettre en place et piloter des comités de carrière, en prenant en compte les besoins et avis des managers de proximité, les résultats des analyses de contextes de travail et les avis des IRP et en analysant les retours des entretiens professionnels, afin de proposer des solutions adaptées à chaque collaborateur répondant aux aspirations et besoins de développement des talents ainsi qu'aux orientations stratégiques et engagements de l'organisation (QVCT...)

Définir et déployer une politique de mobilité interne inclusive dans toutes ses dimensions (interne, externe, fonctionnelle, verticale ou horizontale et/ou géographique), en analysant les besoins en compétences des entités et les retours d'entretiens professionnels, en orientant les collaborateurs selon les opportunités, au regard de leurs compétences et aspirations, afin de faciliter les passerelles et les transferts de compétences, d'offrir des opportunités de carrières aux talents, de développer l'employabilité des collaborateurs

Mettre en place les étapes et outils pour le suivi des collaborateurs dans leurs évolutions professionnelles, en s'appuyant sur les managers de proximité, en apportant des solutions spécifiques aux collaborateurs présentant une situation de handicap, afin de sécuriser les parcours professionnels, d'en garantir la pérennité et de fidéliser les talents

Définir des process et des outils d'évaluation des collaborateurs, en établissant des critères de performance clairs, mesurables et alignés sur les objectifs de l'entreprise, en déterminant la fréquence des évaluations des collaborateurs et les parties prenantes aux évaluations afin d'identifier les talents et les compétences manquantes

Réaliser une cartographie des besoins en compétences collectées, en les hiérarchisant selon leurs priorités définies et les confrontant aux tendances du marché du travail, en tenant compte de des évolutions de son environnement (enjeux technologiques, sociétaux, environnementaux ...actuels et futurs), afin d'obtenir une visualisation synthétique aidant la construction du plan de développement des compétences

Construire un plan de développement des compétences, dans le respect du dialogue social et de la législation en vigueur, incluant les compétences techniques, transverses et comportementales (actuelles et futures) priorisées, afin de développer l'employabilité durable de tous les collaborateurs (re-skilling, up-skilling) et d'accompagner la mise en œuvre de la feuille de route stratégique de l'organisation

Créer une culture de performance, en développant l'esprit d'entreprise, en favorisant l'épanouissement individuel, en mettant en place un système de reconnaissance et de récompenses, en valorisant la performance individuelle, pour motiver efficacement les collaborateurs et transformer cette motivation en haute performance

Concevoir et/ou valider les programmes de formations identifiés par rapport aux besoins, en déclinant leurs différentes composantes (objectifs, contenus, et supports pédagogiques) ainsi que leurs différentes modalités (présentiel, AFEST, synchrone/asynchrone, gamification ...) et en intégrant des adaptations pour les apprenants en situation de handicap, afin de présenter, de manière valorisée, l'offre de formations aux parties prenantes, collaborateurs et managers de proximité

Rédiger les cahiers des charges permettant de sélectionner les prestataires correspondant le mieux aux critères de sélection retenus (budget alloué, innovation dans les ressources pédagogiques proposées, capacité d'adaptation de la progression pédagogique en temps réel...) en tenant compte de la réglementation en vigueur et ainsi déployer une offre de formation adaptée aux besoins des collaborateurs et de l'organisation

Piloter le budget formation, en recherchant les dispositifs mobilisables (CPF, contrat de professionnalisation expérimental...) et les solutions de financement complémentaires à celles préalablement identifiées dans le Plan de développement des compétences, en suivant les offres des différents organismes financeurs (OPCO, DREETS, Régions...) et en les sollicitant, en fonction de la population cible et des objectifs stratégiques (formation avant insertion, formation à l'intégration, formation courte, certifiante...), afin de développer l'employabilité des collaborateurs tout en assurant la maîtrise des coûts

Assurer le suivi qualité des actions de formation en mesurant la satisfaction à chaud des participants ainsi que celle des commanditaires à froid, tout en vérifiant le retour sur investissement à travers la mise en œuvre réelle, en situation de travail et selon les contextes de travail, des savoirs et compétences visées afin d'adapter et d'améliorer en continu l'offre de formations et le plan de développement des compétences

Analyser le contexte de travail des collaborateurs, en identifiant les facteurs de risque potentiels (charge et horaires de travail, conflits entre collaborateurs ...) et les risques associés (sécurité, risques psychosociaux, discrimination des personnes en situation de handicap...), en définissant les indicateurs clés permettant de les mesurer et de les suivre, pour permettre de s'appuyer sur ces données dans les diagnostics réalisés en matière d'inclusion, de diversité et de QVTC

Etablir un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion à partir de son contexte et de l'analyse

de ses différents indicateurs (taux d'emploi, % de cadres, accès à la formation, promotions, rémunération, etc.) disponibles par populations cibles (personnes en situation de handicap, seniors, femmes, jeunes issu de quartiers prioritaires, personnes de nationalité étrangère etc.), dans le respect du cadre légal (notamment à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap), afin de définir les objectifs de la politique diversité et inclusion à mener

Etablir un diagnostic de la situation de l'organisation en termes de QVTC, en réalisant des enquêtes auprès des collaborateurs et des managers de proximité, en définissant les indicateurs permettant l'analyse et le suivi de la situation, en s'appuyant sur l'analyse des contextes de travail des collaborateurs, et en intégrant les enjeux propres aux collaborateurs en situation de handicap, dans le respect des dispositions légales, afin de définir les objectifs de la politique à mener et établir un plan d'action

Construire des plans d'actions diversité, inclusion et QVCT, à partir des thématiques prioritaires de l'organisation à mettre en place (handicap, genre, âge /horaires de travail, télétravail...), les actions RH spécifiques à déployer (recrutement, gestion de carrière, formation, prévention des risques professionnels, aménagement des conditions de travail, rémunération ou dialogue social), dans le respect de la législation en vigueur, afin de contribuer à la stratégie de l'entreprise en matière de cohésion, capacités d'innovation, maîtrise des risques légaux et à la valorisation de la marque employeur

Formaliser des plans de développement des compétences dédiés aux thématiques de diversité, inclusion et QVCT, en s'appuyant sur les plans d'actions mis en place et dans le respect de la culture de l'organisation, afin d'accompagner les managers opérationnels dans le déploiement de pratiques managériales conformes (recrutement, intégration, évaluation des compétences, accès à la formation) auprès de leurs équipes

Refondre les outils de gestion et de suivi des emplois et des parcours professionnels (référentiels métiers et compétences, description des fonctions, fiches de poste, tableau de bord...) pour y inclure les dimensions d'inclusion et de QVCT telles que prises en compte dans l'organisation, afin d'évaluer le développement des collaborateurs dans un cadre conforme aux engagements de l'entreprise et à son éthique

Définir et mettre en place un mode de communication adapté à destination des managers et des équipes, permettant de porter les messages clés sur les objectifs et engagements pris par l'organisation en matière d'inclusion, de diversité et de QVCT (prévention des risques de discrimination et de harcèlement au sein de l'organisation, sensibilisation aux démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap, aménagement des horaires de travail à certaines situations...), afin de les acculturer et les intégrer à la démarche

Intégrer les managers et les collaborateurs à la démarche de lutte contre les dérives et manquements aux engagements pris en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT, en les formant à la prévention et à la détection des risques psychosociaux, de discrimination et de harcèlement et en les informant des systèmes et procédures d'alerte existants, afin de renforcer l'efficacité des dispositifs mis en place

Construire un tableau de bord digitalisé en choisissant les indicateurs pertinents par rapport au pilotage du développement RH (masse salariale, effectifs de l'entreprise, absentéisme, turnover, pyramide des âges, diversité, parité, QVCT...) et en tenant compte de la feuille de route stratégique de l'entreprise afin de s'en appuyer pour l'analyse de la performance des actions menées

Piloter l'activité "développement RH" à, partir de l'analyse des indicateurs et données RH, des écarts éventuels constatés par rapport aux objectifs fixés (recrutement, formation, mobilités, diversité et inclusion...), en favorisant la prise de décision et la mise en place, le cas échéant, d'actions correctives afin de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue, tout en restant corrélé à la stratégie d'entreprise

Favoriser une dynamique d'équipe positive en créant un esprit de service, en s'appuyant sur les fondamentaux du management des individus, et en favorisant l'innovation au service de la performance, pour engager son équipe de manière collective et individuelle, tout en créant des conditions favorables aux personnes en situation de handicap, afin de faire de l'équipe développement RH le relais efficace de la stratégie d'entreprise

Ajuster son style de management dans le cadre d'un management de proximité en intégrant dans ses pratiques les principes et engagements en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT, afin d'anticiper et gérer les éventuels conflits et d'asseoir son leadership autour d'un objectif de service fédérateur

Présenter les projets de manière convaincante, en argumentant sur les bénéfices attendus pour l'organisation, afin d'influencer les parties prenantes sur la prise de décision

Maintenir une veille sur les innovations, technologies et outils digitaux pour mener à bien la digitalisation du développement RH, en s'appuyant sur une méthodologie solide, en participant à différents événements et en développant son réseau professionnel (webinaires, salons, conférences, veille documentaire...), pour identifier les meilleures pratiques et s'en inspirer

Réaliser des études comparatives des différentes innovations technologiques proposées, en s'appuyant sur des critères pouvant orienter le choix et en testant les solutions afin d'éclairer les prises de décisions relatives au développement RH

Identifier des solutions digitales innovantes pouvant s'intégrer dans la stratégie de transformation, et leurs impacts, dans les champs du recrutement et de l'évaluation des compétences en appréciant notamment l'opportunité d'utiliser l'IA et d'autres technologies immersives (réalité virtuelle, augmentée, mixte, gamification, metavers...), afin de garantir une expérience collaborateur attractive, personnalisée, digitalisée et gamifiée et promouvoir un usage numérique responsable et intégrant les situations de handicap, tout en contribuant au rayonnement de la marque employeur

Contribuer à la construction et au déploiement de la stratégie de transformation digitale, en identifiant les enjeux et axes de digitalisation sur le périmètre concerné (recrutement, formation, GEPP...) et en accompagnant la sélection des différents outils (LMS, ATS, SIRH), en collaboration avec les parties prenantes internes et externes, afin d'inscrire utilement son équipe et ses pratiques dans cette stratégie

Communiquer sur les projets, innovations et tendances en matière de digitalisation au bénéfice du développement RH, afin d'engager son équipe et les différentes parties prenantes, tant en interne qu'en externe en ajustant sa prise de parole numérique et présentielle

Blocs de compétences

RNCP38836BC01 — Attirer et intégrer les talents .

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser un audit de la marque employeur de l'entreprise, en analysant les retours des enquêtes menées auprès des collaborateurs et des managers sur les points stratégiques préalablement définis liés à la marque employeur (QVTC, intégration des personnes en situation de handicap, processus de recrutement...) et en évaluant la réputation externe de l'entreprise, afin de définir les objectifs pertinents de son développement en cohérence avec les ambitions stratégiques, enjeux et culture de l'entreprise

Définir le plan d'actions de développement de la marque employeur, après avoir identifié les composantes de l'identité de l'entreprise (valeurs, modes de management, culture...), en déterminant les axes de développement prioritaires, en établissant un calendrier de mise en œuvre des actions, en coordination avec les autres services support de l'entreprise, et en identifiant les indicateurs clés permettant de suivre son évolution, et en le budgétant afin de positionner le développement de la marque employeur en tant que chantier stratégique de la fonction RH

Recenser les besoins actuels et futurs en compétences en s'appuyant sur les orientations stratégiques de l'organisation et son plan de développement à court, moyen et long terme afin d'identifier et de caractériser les besoins en ressources humaines nécessaires à l'entreprise pour assurer son fonctionnement et son développement

Déterminer les profils à recruter au regard des besoins en compétences définis, et du contexte opérationnel (management, organisation) afin de les retranscrire dans des offres d'emploi

Définir une méthodologie de sourcing selon le type et niveau de poste à pourvoir ainsi que le budget global alloué, en sélectionnant les canaux de recrutement pertinents (sites d'emploi, réseaux sociaux, cabinet de recrutement...), et les viviers sources de candidats (cooptation, partenariats écoles, cvthèques...), en utilisant les nouvelles technologies au service du recrutement (Intelligence Artificielle), en affectant les ressources adaptées et en les optimisant, en répondant aux exigences du RGPD, afin de mener des campagnes de recrutement ciblées et pertinentes répondant aux enjeux et ambitions stratégiques de l'entreprise

Rédiger des offres d'emplois attractives, en ajoutant à la description des missions et compétences spécifiquement recherchées pour les postes à pourvoir, les caractéristiques positives de la marque employeur et ses leviers d'attractivité (respect des principes de diversité, équité, inclusion, engagements en matière de RSE et de QVCT...), et en les adaptant aux canaux de diffusion retenus, afin de recueillir les meilleures candidatures

Définir le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs en s'inspirant des meilleures pratiques (internes et externes) comprenant les différentes étapes, de l'entrée jusqu'à la fin de la période d'essai (accueil, documentation, RDV découvertes, satisfaction, rapport d'étonnement ...), en s'appuyant sur l'ensemble des ressources matérielles

(guide nouvel entrant, ...) et humaines (collaborateurs, contributeurs à des projets communs, tuteurs et référents éventuels ...), dans le respect des principes d'équité et d'inclusion, afin de faciliter l'intégration et la fidélisation des talents recrutés

Elaborer un plan d'amélioration de l'expérience candidat, en concertation avec les différentes parties prenantes et en s'appuyant sur un diagnostic de l'existant et en ayant identifié les propositions de valeur employeur, afin d'optimiser la performance du recrutement tout en valorisant la marque employeur

Dans le cadre d'un recrutement ou d'une évolution de poste, proposer une rémunération équitable et valorisante (et avantages sociaux le cas échéant), qui soit cohérente avec le profil et le parcours et l'expérience du candidat ou du collaborateur, la politique de l'entreprise, les grilles conventionnelles et les pratiques du marché, pour attirer et fidéliser les talents

Elaborer un argumentaire objectif et circonstancié en vue de communiquer les décisions concernant la rémunération auprès des parties prenantes en la rendant légitime afin d'emporter leur adhésion

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur l'attraction et l'intégration des talents donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse

RNCP38836BC02 — Piloter les emplois et le développement des compétences au sein de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer une cartographie de l'ensemble des emplois de l'organisation, en distinguant les emplois actuels et futurs, en fonction des évolutions sociétales, technologiques et économiques impactant l'entreprise, afin de détecter les manques en compétences pouvant être critiques pour l'organisation

Mettre en place et piloter des comités de carrière, en prenant en compte les besoins et avis des managers de proximité, les résultats des analyses de contextes de travail et les avis des IRP et en analysant les retours des entretiens professionnels, afin de proposer des solutions adaptées à chaque collaborateur répondant aux aspirations et besoins de développement des talents ainsi qu'aux orientations stratégiques et engagements de l'organisation (QVCT...)

Définir et déployer une politique de mobilité interne inclusive dans toutes ses dimensions (interne, externe, fonctionnelle, verticale ou horizontale et/ou géographique), en analysant les besoins en compétences des entités et les retours d'entretiens professionnels, en orientant les collaborateurs selon les opportunités, au regard de leurs compétences et aspirations, afin de faciliter les passerelles et les transferts de compétences, d'offrir des opportunités de carrières aux talents, de développer l'employabilité des collaborateurs

Mettre en place les étapes et outils pour le suivi des collaborateurs dans leurs évolutions professionnelles, en s'appuyant sur les managers de proximité, en apportant des solutions spécifiques aux collaborateurs présentant une situation de handicap, afin de sécuriser les parcours professionnels, d'en garantir la pérennité et de fidéliser les talents

Définir des process et des outils d'évaluation des collaborateurs, en établissant des critères de performance clairs, mesurables et alignés sur les objectifs de l'entreprise, en déterminant la fréquence des évaluations des collaborateurs et les parties prenantes aux évaluations afin d'identifier les talents et les compétences manquantes

Réaliser une cartographie des besoins en compétences collectées, en les hiérarchisant selon leurs priorités définies et les confrontant aux tendances du marché du travail, en tenant compte de des évolutions de son environnement (enjeux technologiques, sociétaux, environnementaux ...actuels et futurs), afin d'obtenir une visualisation synthétique aidant la construction du plan de développement des compétences

Construire un plan de développement des compétences, dans le respect du dialogue social et de la législation en vigueur, incluant les compétences techniques, transverses et comportementales (actuelles et futures) priorisées, afin de développer l'employabilité durable de tous les collaborateurs (re-skilling, up-skilling) et d'accompagner la mise en œuvre de la feuille de route stratégique de l'organisation

Créer une culture de performance, en développant l'esprit d'entreprise, en favorisant l'épanouissement individuel, en mettant en place un système de reconnaissance et de récompenses, en valorisant la performance individuelle, pour motiver efficacement les collaborateurs et transformer cette motivation en haute performance

Concevoir et/ou valider les programmes de formations identifiés par rapport aux besoins, en déclinant leurs différentes composantes (objectifs, contenus, et supports pédagogiques) ainsi que leurs différentes modalités (présentiel, AFEST, synchrone/asynchrone, gamification ...) et en intégrant des adaptations pour les apprenants en situation de handicap, afin de présenter, de manière valorisée, l'offre de formations aux parties prenantes, collaborateurs et managers de proximité

Rédiger les cahiers des charges permettant de sélectionner les prestataires correspondant le mieux aux critères de

sélection retenus (budget alloué, innovation dans les ressources pédagogiques proposées, capacité d'adaptation de la progression pédagogique en temps réel...) en tenant compte de la réglementation en vigueur et ainsi déployer une offre de formation adaptée aux besoins des collaborateurs et de l'organisation

Piloter le budget formation, en recherchant les dispositifs mobilisables (CPF, contrat de professionnalisation expérimental...) et les solutions de financement complémentaires à celles préalablement identifiées dans le Plan de développement des compétences, en suivant les offres des différents organismes financeurs (OPCO, DREETS, Régions...) et en les sollicitant, en fonction de la population cible et des objectifs stratégiques (formation avant insertion, formation à l'intégration, formation courte, certifiante...), afin de développer l'employabilité des collaborateurs tout en assurant la maîtrise des coûts

Assurer le suivi qualité des actions de formation en mesurant la satisfaction à chaud des participants ainsi que celle des commanditaires à froid, tout en vérifiant le retour sur investissement à travers la mise en œuvre réelle, en situation de travail et selon les contextes de travail, des savoirs et compétences visées afin d'adapter et d'améliorer en continu l'offre de formations et le plan de développement des compétences

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas reconstitué portant sur l'élaboration d'une démarche de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)

Cas pratique relatif à l'élaboration et au déploiement d'un plan de développement des compétences donnant lieu à la rédaction d'une note d'analyse.

RNCP38836BC03 — Mettre en œuvre les conditions d'un contexte de travail inclusif favorisant la QVCT des collaborateurs

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le contexte de travail des collaborateurs, en identifiant les facteurs de risque potentiels (charge et horaires de travail, conflits entre collaborateurs ...) et les risques associés (sécurité, risques psychosociaux, discrimination des personnes en situation de handicap...), en définissant les indicateurs clés permettant de les mesurer et de les suivre, pour permettre de s'appuyer sur ces données dans les diagnostics réalisés en matière d'inclusion, de diversité et de QVCT

Etablir un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion à partir de son contexte et de l'analyse

de ses différents indicateurs (taux d'emploi, % de cadres, accès à la formation, promotions, rémunération, etc.) disponibles par populations cibles (personnes en situation de handicap, seniors, femmes, jeunes issu de quartiers prioritaires, personnes de nationalité étrangère etc.), dans le respect du cadre légal (notamment à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap), afin de définir les objectifs de la politique diversité et inclusion à mener

Etablir un diagnostic de la situation de l'organisation en termes de QVCT, en réalisant des enquêtes auprès des collaborateurs et des managers de proximité, en définissant les indicateurs permettant l'analyse et le suivi de la situation, en s'appuyant sur l'analyse des contextes de travail des collaborateurs, et en intégrant les enjeux propres aux collaborateurs en situation de handicap, dans le respect des dispositions légales, afin de définir les objectifs de la politique à mener et établir un plan d'action

Construire des plans d'actions diversité, inclusion et QVCT, à partir des thématiques prioritaires de l'organisation à mettre en place (handicap, genre, âge /horaires de travail, télétravail...), les actions RH spécifiques à déployer (recrutement, gestion de carrière, formation, prévention des risques professionnels, aménagement des conditions de travail, rémunération ou dialogue social), dans le respect de la législation en vigueur, afin de contribuer à la stratégie de l'entreprise en matière de cohésion, capacités d'innovation, maîtrise des risques légaux et à la valorisation de la marque employeur

Formaliser des plans de développement des compétences dédiés aux thématiques de diversité, inclusion et QVCT, en s'appuyant sur les plans d'actions mis en place et dans le respect de la culture de l'organisation, afin d'accompagner les managers opérationnels dans le déploiement de pratiques managériales conformes (recrutement, intégration, évaluation des compétences, accès à la formation) auprès de leurs équipes

Refondre les outils de gestion et de suivi des emplois et des parcours professionnels (référentiels métiers et compétences, description des fonctions, fiches de poste, tableau de bord...) pour y inclure les dimensions d'inclusion et de QVCT telles que prises en compte dans l'organisation, afin d'évaluer le développement des collaborateurs dans un cadre conforme aux engagements de l'entreprise et à son éthique

Définir et mettre en place un mode de communication adapté à destination des managers et des équipes, permettant de porter les messages clés sur les objectifs et engagements pris par l'organisation en matière d'inclusion, de

diversité et de QVCT (prévention des risques de discrimination et de harcèlement au sein de l'organisation, sensibilisation aux démarches de reconnaissance administrative d'une situation de handicap, aménagement des horaires de travail à certaines situations...), afin de les acculturer et les intégrer à la démarche

Intégrer les managers et les collaborateurs à la démarche de lutte contre les dérives et manquements aux engagements pris en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT, en les formant à la prévention et à la détection des risques psychosociaux, de discrimination et de harcèlement et en les informant des systèmes et procédures d'alerte existants, afin de renforcer l'efficacité des dispositifs mis en place

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur la réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'action en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT, donnant lieu à la rédaction d'un rapport écrit

RNCP38836BC04 — Piloter l'activité et la performance du développement RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire un tableau de bord digitalisé en choisissant les indicateurs pertinents par rapport au pilotage du développement RH (masse salariale, effectifs de l'entreprise, absentéisme, turnover, pyramide des âges, diversité, parité, QVCT...) et en tenant compte de la feuille de route stratégique de l'entreprise afin de s'en appuyer pour l'analyse de la performance des actions menées

Piloter l'activité "développement RH" à, partir de l'analyse des indicateurs et données RH, des écarts éventuels constatés par rapport aux objectifs fixés (recrutement, formation, mobilités, diversité et inclusion...), en favorisant la prise de décision et la mise en place, le cas échéant, d'actions correctives afin de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue, tout en restant corrélé à la stratégie d'entreprise

Favoriser une dynamique d'équipe positive en créant un esprit de service, en s'appuyant sur les fondamentaux du management des individus, et en favorisant l'innovation au service de la performance, pour engager son équipe de manière collective et individuelle, tout en créant des conditions favorables aux personnes en situation de handicap, afin de faire de l'équipe développement RH le relais efficace de la stratégie d'entreprise

Ajuster son style de management dans le cadre d'un management de proximité en intégrant dans ses pratiques les principes et engagements en matière de diversité, d'inclusion et de QVCT, afin d'anticiper et gérer les éventuels conflits et d'asseoir son leadership autour d'un objectif de service fédérateur

Présenter les projets de manière convaincante, en argumentant sur les bénéfices attendus pour l'organisation, afin d'influencer les parties prenantes sur la prise de décision

Maintenir une veille sur les innovations, technologies et outils digitaux pour mener à bien la digitalisation du développement RH, en s'appuyant sur une méthodologie solide, en participant à différents événements et en développant son réseau professionnel (webinaires, salons, conférences, veille documentaire...), pour identifier les meilleures pratiques et s'en inspirer

Réaliser des études comparatives des différentes innovations technologiques proposées, en s'appuyant sur des critères pouvant orienter le choix et en testant les solutions afin d'éclairer les prises de décisions relatives au développement RH

Identifier des solutions digitales innovantes pouvant s'intégrer dans la stratégie de transformation, et leurs impacts, dans les champs du recrutement et de l'évaluation des compétences en appréciant notamment l'opportunité d'utiliser l'IA et d'autres technologies immersives (réalité virtuelle, augmentée, mixte, gamification, metavers...), afin de garantir une expérience collaborateur attractive, personnalisée, digitalisée et gamifiée et promouvoir un usage numérique responsable et intégrant les situations de handicap, tout en contribuant au rayonnement de la marque employeur

Contribuer à la construction et au déploiement de la stratégie de transformation digitale, en identifiant les enjeux et axes de digitalisation sur le périmètre concerné (recrutement, formation, GEPP...) et en accompagnant la sélection des différents outils (LMS, ATS, SIRH), en collaboration avec les parties prenantes internes et externes, afin d'inscrire utilement son équipe et ses pratiques dans cette stratégie

Communiquer sur les projets, innovations et tendances en matière de digitalisation au bénéfice du développement RH, afin d'engager son équipe et les différentes parties prenantes, tant en interne qu'en externe en ajustant sa prise de parole numérique et présenteielle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique portant sur le pilotage et la performance du développement RH d'une société donnant lieu à la rédaction d'un rapport écrit, suivi d'une soutenance orale

Mise en situation relative à l'animation de l'équipe développement RH (épreuve orale)

Cas pratique portant sur la stratégie de digitalisation du développement RH

d'une société donnant lieu à la rédaction d'un rapport écrit, suivi d'une soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les Responsables de Développement des Ressources Humaines travaillent dans des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé du développement des RH
Chargé de formation
Chargé
de l'emploi et des compétences
Chargé de mission RH diversité handicap
Chargé de recrutement et / ou de mobilité professionnelle
Chargé
des relations écoles
Chargé d'études RH / de gestion des effectifs
Chargé de SIRH
Talent Acquisition Spécialist
Conseiller en recrutement
/ développement des carrières
Responsable RH
Consultant en RH

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

La profession n'est pas réglementée mais le Responsable du Développement des Ressources Humaines intervient dans un contexte législatif et réglementaire en perpétuelle évolution , lourd d'enjeux tant pour la gouvernance de l'entreprise (pénal) que pour les salariés eux-mêmes .

Les

non - conformités réglementaires, exposent l'entreprise à des risques importants en cas de contrôle par l'inspection du travail ou la CNIL, ou en cas de contentieux aux Prud' Hommes avec l'un de ses salariés

La réglementation applicable aux activité des directions RH concernent principalement le

Droit du Travail, les Relations sociales individuelles et collectives , la Santé - qualité de vie au travail et les Risques psychosociaux . Tous les domaines de la fonction RH sont concernés et les spécificités liées à la taille de l'entreprise ou / et à la convention collective pratiquée sont nombreuses . Une veille juridique permanente de la part du Responsable du Développement des Ressources Humaines est donc indispensable à la pratique du métier

Les ordonnances Macron de 2017 ont profondément modifié le Code du travail, tout particulièrement dans ses volets "représentation du personnel " et "négociation collective" ; avec la fusion des IRP en une seul instance qu'est le CSE

Le Responsable du Développement des Ressources Humaines

intègre dans son champs d'activité tout ou partie des activités liées aux négociations collectives obligatoires dans les entreprises

au sein desquelles

sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives: (articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail) :

La rémunération (les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise)

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail qui devient à partir du 31 mars 2022 la qualité de vie au travail et des conditions de travail (article de la loi santé au travail du 2 août 2021)

Pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Depuis le 31 mars 2022, sur la base de

l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020, puis entériné par la loi du 2 août 2021, la notion de

« qualité de vie au travail » (QVT) a été remplacée dans le Code du travail, par la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT) , dans l'objectif de « pour renforcer la prévention en santé au travail » élargissant ainsi le champs de compétences nécessaires à la mise en œuvre du dialogue social par les équipes RH

Le volet "Partage de la valeur" de la loi PACTE de 2019 est à prendre en compte par les directions RH des entreprises pour définir la politique de Rémunération et d'Avantages Sociaux

Plus spécifiquement dans ses activités opérationnelles du domaine du recrutement le Responsable de la Gestion des Ressources Humaines devra tenir compte de l'ensemble des réglementations liées à la non discrimination à l'embauche tout au long du processus de recrutement (article L 1221 -6 du Code du travail) , à la transparence et la justesse des informations communiquées dans les offres d'emploi publiées, à la préservation de la vie privée et à la gestion des données personnelles (RGPD

- CNIL) des candidats, ou encore à l'usage des outils d'évaluation (tests de personnalité)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et a renforcé les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle tout comme les droits des salariés à l'accès à la formation ; elle a également un impact sur les dispositifs de mise en œuvre et de financement des actions de formation (apprentissage, CPF, plan de développement des compétences, Pro A ...)

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

Etre titulaire d'une certification de niveau 5 ou équivalent

;

ou être titulaire d'un diplôme ou titre de niveau 4

et ayant occupé pendant au moins trois ans des responsabilités dans le domaine de la gestion

ou de l'administration des RH ou de la paie

au cours de sa vie professionnelle

Pour les candidats titulaires d'un niveau supérieur au niveau 5 (par exemple d'un niveau 6),

une procédure de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de formation est mise en place pour adapter la durée et le contenu du parcours de formation

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

Le Jury se compose de 4 membres dont 3 professionnels externes

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le Jury se compose de 3 membres dont 2 professionnels externes

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	9 228 €
Selon la branche	6 000 € – 9 517 €
Prise en charge	Branches concernées
9 228 €	Valeur par défaut · 169 branches
9 517 €	CPNE Boulangerie-pâtisserie industrielles, CPNE des exploitations frigorifiques, CPNE du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, CPNE industries alimentaires diverses, CPNEFP ICGV entreprises de la viande
9 239 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Transport aérien : personnel au sol, 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
6 000 €	CPNE de la Plasturgie et des Composites, CPNEFP Carrières et matériaux, CPNEFP de l'industrie cimentière, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération, CPNEFP de la métallurgie
7 702 €	CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP des jardineries et graineteries
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
6 700 €	CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire
9 302 €	CPNE des Télécoms
8 635 €	CPNFPE des sociétés d'assurances
8 500 €	CPNE de l'immobilier
8 309 €	CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
8 116 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 090 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
8 000 €	CPNE chimie
7 720 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 076 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
6 800 €	CPNE Banque
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	27/03/2024
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/03/2029
Date de dernière délivrance possible	27/03/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	328	3	94 %	72 %
2021	332	13	94 %	70 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36388

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36143, RNCP36388, RNCP36505, RNCP37177

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38836/>

Où se former

Formations référencées	17
Organismes	2
Régions couvertes	1
Prix indicatif	1 440 € – 13 440 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	2
Organismes formateurs	2
Régions couvertes	2
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 10/2025 à 08/2027

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	36
Parcours menés à terme	21
Taux d'achèvement	58 %
Période	02/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	38
Montant total engagé	158 214 €
Coût moyen par dossier	4 164 €
Durée moyenne	129 h
Période	01/2025 – 07/2026
France compétences	70 %
Entreprise	12 %
Reste à charge titulaire	12 %
France Travail	5 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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