

Chargé des ressources humaines

RNCP39604 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	32154, 32008, 32089, 33052
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/10/2024
Date d'échéance	01/10/2027

Certificateur(s)

ASSOCIATION POUR LA GESTION DE 3IL · SIRET : 39770462800015

Partenaires habilités

15 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 15 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS FORMA PROF APPRENT AUTO METIERS COMM	30587453900060	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION ESUP Group - Établissement de Lyon	80799301900031	Former et organiser l'évaluation
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE PUY-DE-DOME CLERMONT AUVERGNE METROPOLE	13000772700071	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUP AFFAIRES	82753614500028	Former et organiser l'évaluation
ECOLE SUPERIEURE DE MANAGEMENT DES LANDES	53379925000014	Former et organiser l'évaluation
EDA GROUPE	95219114600010	Former et organiser l'évaluation
ENSUP	35119949200114	Former et organiser l'évaluation
ENSUP	35119949200122	Former et organiser l'évaluation
ENSUP MARSEILLE	97851728200023	Former et organiser l'évaluation
ENSUP NANTES	98157500400016	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 15 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39604-charge-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

NB : le titre « chargé » s'emploie au masculin et au féminin. Il peut désigner aussi bien un homme qu'une femme « Chargée et Chargé ». Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans discrimination.

Le Chargé des Ressources Humaines a en charge l'application et le déploiement de la politique et la stratégie RH (Ressources Humaines) de l'entreprise. Il assure la mise en oeuvre des projets RH qui lui sont confiées dont ceux liés à la transformation numérique et notamment à travers le développement de SIRH (Système d'Information de gestion des Ressources Humaines).

Interlocuteur privilégié des personnels et de la direction, il apporte conseils, expertises, recommandations et réponses à leurs problématiques et sujets RH (droit du travail, droit social, développement de compétences, rémunération, etc.).

Le Chargé des Ressources Humaines est dans une fonction à la fois de mise en oeuvre et de coordination et parfois de supervision, pour l'ensemble des missions portant sur l'administration du personnel, la gestion de la paie, le développement du processus recrutement et compétences.

En lien avec la traçabilité demandée par les directions, le Chargé des Ressources Humaines participe aux chantiers visant le renforcement des procédures, des outils de reporting et de consolidation des données sociales (tableaux de bord, bilan social, budget masse salariale, amélioration continue...).

Le métier évolue aussi en fonction de la réglementation, pour exemple, la mise en place des CSE (Comité Social et Economique) qui contribue à accroître le rôle des Chargés des Ressources Humaines. Les entreprises sont dès lors confrontés à des négociations plus complexes à mener, à une multiplication de dispositions légales, mettant à la charge des entreprises de nouvelles obligations.

Cette certification, qui se consacre exclusivement à la fonction RH, répond aux besoins des entreprises qui évoluent dans un contexte mondialisé, digitalisé et changeant, ainsi qu'aux enjeux sociétaux qui replacent l'environnement, l'homme et la femme au cœur des processus décisionnels et structurels. La complexification de la réglementation sociale l'oblige à entreprendre une veille juridique permanente.

ACTIVITÉS VISÉES

Conduite des projets RH et accompagnement de la conduite du changement

Accompagnement des collaborateurs dans la digitalisation raisonnée et durable des process RH

Contribution à la politique sociale et de responsabilité sociétale

Animation d'une équipe RH dans une démarche inclusive

Conception et pilotage du processus de recrutement dans une démarche d'inclusivité et de lutte contre toutes les discriminations

Animation du processus d'intégration et de fidélisation des nouveaux personnels

Elaboration et mise en œuvre du Plan de Développement des Compétences

Mise en œuvre de la concertation et du dialogue social avec les personnels et leurs représentants

Définition et mise en œuvre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Contrôle de l'application des normes d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques psychosociaux

Sécurisation du processus de paie et participation à la politique de rémunération

Administration des dossiers individuels des personnels en conformité avec les obligations légales et de normalisation des process RH

Elaboration d'une communication interne RH

Réalisation de reporting efficaces des données sociales et RH

Animation d'une démarche qualité et d'amélioration continue des process RH

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Conduire des projets RH incluant des collaborateurs de différents horizons « métiers » en utilisant une méthodologie de travail en mode projet afin de garantir le succès du projet et d'acculturation.

Accompagner un plan de conduite du changement sur le périmètre RH en réalisant un diagnostic, des sondages, enquêtes, feedback, etc., en proposant du coaching professionnel afin de contribuer au processus d'adhésion des collaborateurs et mesurer l'impact des décisions prises.

Participer à la digitalisation des process RH en recensant les besoins de processus RH ou éléments à digitaliser, en évaluant les limites internes, les pratiques RH et les domaines dans lesquels la technologie va apporter des améliorations significatives afin d'alimenter le cahier des charges.

Déployer les outils numériques et de systèmes d'informations (logiciels de SIRH, Intelligence Artificielle, plateforme)

en appui des services informatiques, auprès des équipes RH, en proposant des formations afférentes aux nouvelles pratiques numériques durables et en procédant à des audits réguliers du système mis en place pour améliorer la fiabilité des processus RH interne, pour gagner en productivité et maximiser le processus de transformation digitale RH.

Déployer et promouvoir les plans d'actions issus de la politique RSE de l'entreprise sur son périmètre RH en réalisant des diagnostics internes RSE, en menant des actions de sensibilisation et de communication sur la stratégie et valeurs en matière de d'engagement et de responsabilité, auprès des collaborateurs afin de respecter les engagements RSE issus de la politique RSE de l'entreprise.

Mesurer la performance des actions RSE en élaborant des tableaux de bord et indicateurs RSE afin d'identifier des écarts et réajuster la politique RSE de l'entreprise.

Animer une équipe RH en définissant des objectifs individuels et collectifs à atteindre, en effectuant des points de contrôles réguliers et en tenant compte des aménagements spécifiques (situation de handicap, temps de travail, etc.) afin d'obtenir du feedback et maintenir l'alignement des activités avec la stratégie de l'entreprise et les forces individuelles et collectives des collaborateurs.

Préparer et mener des entretiens individuels annuels et professionnels dans une démarche inclusive grâce à une trame d'évaluation du travail et des performances du collaborateur afin de fixer la feuille de route, objectifs, moyens, formations de l'année à venir.

Animer une réunion en présentiel ou à distance en adaptant sa technique d'animation au regard des objectifs et finalité de la réunion et en gérant d'éventuel conflits, tensions afin de fédérer et maintenir une cohésion d'équipe.

Répertorier, d'un point de vue qualitatif et quantitatif, les besoins en recrutement auprès des managers des services/unités de l'entreprise en analysant les compétences clés à développer ou attendues afin d'optimiser la GEPP et l'activité de l'entreprise avec les ressources humaines adaptées.

Déployer la marque employeur de l'entreprise en mettant en œuvre des actions de marketing RH intégrées au processus de recrutement afin d'attirer les potentiels candidats.

Animer une stratégie de sourcing en rédigeant les offres d'emploi grâce à une fiche de poste tout en veillant à respecter la réglementation relative à la lutte contre toutes les discriminations et en adaptant son mode rédactionnel aux canaux/supports d'informations pertinents et efficaces afin de constituer un vivier.

Conduire le processus de sélection des candidats en élaborant des outils, chartes, grilles d'entretien multicritères, tests, mises en situation, etc. tout en respectant les principes d'éthique, en menant des entretiens qui s'appuient sur les techniques de recrutement non discriminantes afin de trouver le profil aligné aux besoins du poste et des valeurs de l'entreprise

Concevoir et animer un programme d'on-bording en préparant l'arrivée du nouveau collaborateur y compris l'adaptation et aménagements de poste de travail pour les futurs collaborateurs en situation de handicap, grâce à des actions ciblées (planning de rendez-vous, désignation d'un mentor, etc.) afin de permettre au nouveau collaborateur d'entreprendre son nouveau poste avec engagement et pérenniser les embauches.

Conduire des projets d'évolution professionnelle alignés à la GEPP, en utilisant des outils d'accompagnement personnalisés (CEP, one-to-one) et en mobilisant les dispositifs de mobilité (changement de poste, mutation, etc.) afin de fidéliser et accompagner le collaborateur dans le développement de son projet professionnel et de vie.

Elaborer une cartographie des emplois et compétences en diagnostiquant le degré de maîtrise ou l'absence de compétences et en créant un référentiel métier rassemblant l'ensemble des compétences nécessaires à la bonne exécution d'un emploi (savoirs, savoir-faire, savoir-être) afin d'alimenter la GEPP et d'en améliorer sa lisibilité.

A partir de la cartographie et de la stratégie de l'entreprise, concevoir le Plan de Développement des Compétences budgétisé en respectant la politique handicap, les obligations légales et les décisions du CSE et en tenant compte des besoins exprimés par les collaborateurs et les managers afin de faire progresser les compétences des collaborateurs et respecter les obligations professionnelles de l'entreprise

Concevoir l'offre de formation à proposer aux collaborateurs sous la responsabilité du RRH en tenant compte des formations obligatoires et réglementaires, en concevant le cahier des charges de formation, en sélectionnant les prestataires et en effectuant les démarches de prise en charge de financement afin de maintenir et optimiser les compétences des collaborateurs.

Mesurer l'impact et la qualité de la formation sur l'acquisition ou le développement de compétences grâce à la création d'outils d'évaluation des actions de formation suivies et d'outils de reporting (indicateurs) pour calculer le retour sur investissement et améliorer la satisfaction des collaborateurs.

Assurer l'organisation et la tenue d'un Comité Social Economique (CSE) en organisant les élections des membres du CSE (protocole), en calculant et mettant à disposition des représentations syndicales les moyens alloués pour réaliser leurs missions et en produisant les éléments et tableaux de bord nécessaires à la réunion afin de mener une

négociation collective constructive de qualité et aboutir à des accords et des prises de décisions éclairées.

Rédiger et transmettre les comptes rendus et notes de synthèses afférentes au CSE en respectant le formalisme prévu par les obligations légales et en utilisant les canaux de communication de l'entreprise (intranet, affichage, etc.) afin de garantir la bonne information des salariés, des décisions prises et accords conclus dans le cadre du CSE.

Contribuer à la mesure du climat social de l'entreprise en effectuant des diagnostics à l'aide de questionnaire/sondages QVCT adressés aux collaborateurs ou à l'aide de groupes d'expression pour recueillir les idées et aspirations, en mettant en œuvre des plans d'actions QVCT y compris ceux de la politique handicap et en analysant les résultats et les effets sur la qualité de vie au travail afin de dresser un tableau clair et visible de l'état des lieux de la santé de l'entreprise.

En lien avec le préventeur et la direction de la qualité, contribuer à la mise en place des mesures de prévention d'hygiène et de sécurité et à l'animation d'une démarche de prévention des risques psychosociaux en recensant toutes les situations présentant ou pouvant présenter un risque pour la santé (DUERP et PAPRIACT) et en menant des actions de sensibilisation afin de prévenir les risques d'accidents du travail dans l'entreprise.

Piloter le processus de paie à l'aide d'un ERP ou PGI en prenant en compte les sources et collectes des données obligatoires et des éléments variables et en intégrant les évolutions du droit social et droit du travail afin de le mettre en conformité et en sécurisation.

Procéder au contrôle des données et documents afférents à la paie en s'assurant de la fiabilité des déclarations et cotisations sociales et des échéances à respecter et en respectant les obligations légales et réglementaires de l'entreprise afin de transmettre des informations fiables au prestataire ou service de paie.

Participer à l'élaboration de la politique de rémunération en proposant des leviers d'attractivité et de fidélisation des personnels (mix-rémunération) et en contrôlant, sous la responsabilité de la direction RH, la mise en œuvre effective des décisions prises dans le cadre de la politique de rémunération afin de rendre les rémunérations attractives et de se prémunir des risques de dérives, d'insatisfactions et d'erreurs.

Organiser et exploiter un système de veille juridique (notamment droit social) et sectorielle en utilisant les outils adaptés et efficaces de type logiciel d'intelligence RH ou canaux d'informations numériques (site internet institutionnels, presse spécialisée, consultants juridiques si besoin, I.A.) afin de repérer les tendances, les évolutions réglementaires et conventionnelles et garantir le respect et la conformité des documents et process RH.

Assurer la gestion des obligations administratives du personnel et son suivi, y compris les procédures disciplinaires, de l'embauche à son départ en élaborant les documents juridiques à l'acte d'embauche, en assurant leur exécution, en créant et en mettant à jour les dossiers individuels des personnels, en s'assurant de la confidentialité et du respect RGPD et en mettant en œuvre la politique « inclusion et handicap » de l'entreprise afin de répondre aux obligations légales et déclaratives de l'entreprise et garantir la protection des personnels.

Conseiller et accompagner les personnels ou les managers intermédiaires dans leurs questionnements RH (gestion des temps de travail, télétravail, congés, maladie, accidents du travail, handicap, etc.) en recueillant leurs attentes en toute confidentialité, en répondant aux questions par différents moyens (chatbot, etc.) et en mobilisant des partenaires externes ou services internes concernés afin de s'assurer de la bonne application de la politique RH.

Communiquer auprès des personnels de l'entreprise, sous la direction du manager RH et/ou en lien avec le service de communication, en synchrone ou asynchrone, par différents moyens en rédigeant des contenus, messages et/ou informations clés adaptés, liées aux procédures RH, fonctionnement, règlements, etc. afin de développer la culture de l'entreprise et garantir l'accessibilité de l'information à l'ensemble des personnels.

Produire un reporting RH grâce à un outil de Business Intelligence en construisant des tableaux de bord avec un tableur ou SIRH, en compilant des données RH clés nécessaires à la production de rapports, en comparant les prévisions du réalisé et en mesurant les écarts, afin de présenter un état consolidé de la situation sociale de l'entreprise et faciliter la prise de décision stratégique.

Contribuer à l'élaboration du bilan social annuel conforme à la législation (ou Base de Données Economiques et Sociales pour les entreprises de 50 à 299 salariés) en exploitant les données RH, les indicateurs pertinents y compris ceux relevant de situation de handicap, en respectant les chapitres réglementaires et en s'assurant du respect des délais réglementaires afin d'établir une vue d'ensemble (vision, baromètre) de la situation et santé sociale de l'entreprise sur l'année N et en comparaison avec l'année N-1 et N-2.

Participer à la conception de cartographie des processus RH à l'aide de cadres ou de normes de référence (ISO9001, etc.) en modélisant les activités RH et les acteurs/parties prenantes sous forme de fiche processus afin de mettre en évidence les failles d'un processus et en concevoir une version optimisée.

Mettre en œuvre des actions préventives et correctives issues des résultats des audits qualité RH en participant à la rédaction, la mise à jour et la diffusion de documents ou procédures qualité de référence afin de corriger les dysfonctionnements et participer au processus d'amélioration continue.

Blocs de compétences

RNCP39604BC01 — Accompagnement de la mise en œuvre de la politique RH et RSE

LISTE DE COMPÉTENCES

Conduire des projets RH incluant des collaborateurs de différents horizons « métiers » en utilisant une méthodologie de travail en mode projet afin de garantir le succès du projet et d'acculturation.

Accompagner un plan de conduite du changement sur le périmètre RH en réalisant un diagnostic, des sondages, enquêtes, feedback, etc., en proposant du coaching professionnel afin de contribuer au processus d'adhésion des collaborateurs et mesurer l'impact des décisions prises.

Participer à la digitalisation des process RH en recensant les besoins de processus RH ou éléments à digitaliser, en évaluant les limites internes, les pratiques RH et les domaines dans lesquels la technologie va apporter des améliorations significatives afin d'alimenter le cahier des charges.

Déployer les outils numériques et de systèmes d'informations (logiciels de SIRH, Intelligence Artificielle, plateforme) en appui des services informatiques, auprès des équipes RH, en proposant des formations afférentes aux nouvelles pratiques numériques durables et en procédant à des audits réguliers du système mis en place pour améliorer la fiabilité des processus RH interne, pour gagner en productivité et maximiser le processus de transformation digitale RH.

Déployer et promouvoir les plans d'actions issus de la politique RSE de l'entreprise sur son périmètre RH en réalisant des diagnostics internes RSE, en menant des actions de sensibilisation et de communication sur la stratégie et valeurs en matière de d'engagement et de responsabilité, auprès des collaborateurs afin de respecter les engagements RSE issus de la politique RSE de l'entreprise.

Mesurer la performance des actions RSE en élaborant des tableaux de bord et indicateurs RSE afin d'identifier des écarts et réajuster la politique RSE de l'entreprise.

Animer une équipe RH en définissant des objectifs individuels et collectifs à atteindre, en effectuant des points de contrôles réguliers et en tenant compte des aménagements spécifiques (situation de handicap, temps de travail, etc.) afin d'obtenir du feedback et maintenir l'alignement des activités avec la stratégie de l'entreprise et les forces individuelles et collectives des collaborateurs.

Préparer et mener des entretiens individuels annuels et professionnels dans une démarche inclusive grâce à une trame d'évaluation du travail et des performances du collaborateur afin de fixer la feuille de route, objectifs, moyens, formations de l'année à venir.

Animer une réunion en présentiel ou à distance en adaptant sa technique d'animation au regard des objectifs et finalité de la réunion et en gérant d'éventuel conflits, tensions afin de fédérer et maintenir une cohésion d'équipe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Participation à un évènement d'intelligence collective (épreuve écrite, suivie d'une présentation orale devant un jury de professionnels)

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite et orale)

Mise en situation fictive d'animation d'une réunion d'équipe RH

RNCP39604BC02 — Pilotage et optimisation du processus de recrutement et de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Répertorier, d'un point de vue qualitatif et quantitatif, les besoins en recrutement auprès des managers des services/unités de l'entreprise en analysant les compétences clés à développer ou attendues afin d'optimiser la GEPP et l'activité de l'entreprise avec les ressources humaines adaptées.

Déployer la marque employeur de l'entreprise en mettant en œuvre des actions de marketing RH intégrées au processus de recrutement afin d'attirer les potentiels candidats.

Animer une stratégie de sourcing en rédigeant les offres d'emploi grâce à une fiche de poste tout en veillant à respecter la réglementation relative à la lutte contre toutes les discriminations et en adaptant son mode rédactionnel aux canaux/supports d'informations pertinents et efficaces afin de constituer un vivier.

Conduire le processus de sélection des candidats en élaborant des outils, chartes, grilles d'entretien multicritères, tests, mises en situation, etc. tout en respectant les principes d'éthique, en menant des entretiens qui s'appuient sur les techniques de recrutement non discriminantes afin de trouver le profil aligné aux besoins du poste et des valeurs de l'entreprise

Concevoir et animer un programme d'on-bording en préparant l'arrivée du nouveau collaborateur y compris l'adaptation et aménagements de poste de travail pour les futurs collaborateurs en situation de handicap, grâce à des

actions ciblées (planning de rendez-vous, désignation d'un mentor, etc.) afin de permettre au nouveau collaborateur d'entreprendre son nouveau poste avec engagement et pérenniser les embauches.

Conduire des projets d'évolution professionnelle alignés à la GEPP, en utilisant des outils d'accompagnement personnalisés (CEP, one-to-one) et en mobilisant les dispositifs de mobilité (changement de poste, mutation, etc.) afin de fidéliser et accompagner le collaborateur dans le développement de son projet professionnel et de vie.

Elaborer une cartographie des emplois et compétences en diagnostiquant le degré de maîtrise ou l'absence de compétences et en créant un référentiel métier rassemblant l'ensemble des compétences nécessaires à la bonne exécution d'un emploi (savoirs, savoir-faire, savoir-être) afin d'alimenter la GEPP et d'en améliorer sa lisibilité.

A partir de la cartographie et de la stratégie de l'entreprise, concevoir le Plan de Développement des Compétences budgétisé en respectant la politique handicap, les obligations légales et les décisions du CSE et en tenant compte des besoins exprimés par les collaborateurs et les managers afin de faire progresser les compétences des collaborateurs et respecter les obligations professionnelles de l'entreprise

Concevoir l'offre de formation à proposer aux collaborateurs sous la responsabilité du RRH en tenant compte des formations obligatoires et réglementaires, en concevant le cahier des charges de formation, en sélectionnant les prestataires et en effectuant les démarches de prise en charge de financement afin de maintenir et optimiser les compétences des collaborateurs.

Mesurer l'impact et la qualité de la formation sur l'acquisition ou le développement de compétences grâce à la création d'outils d'évaluation des actions de formation suivies et d'outils de reporting (indicateurs) pour calculer le retour sur investissement et améliorer la satisfaction des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite)

Mise en situation fictive d'une conduite d'entretien

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite suivie d'une présentation orale individuelle devant un jury de professionnels)

RNCP39604BC03 — Accompagnement du dialogue et du climat social

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer l'organisation et la tenue d'un Comité Social Economique (CSE) en organisant les élections des membres du CSE (protocole), en calculant et mettant à disposition des représentations syndicales les moyens alloués pour réaliser leurs missions et en produisant les éléments et tableaux de bord nécessaires à la réunion afin de mener une négociation collective constructive de qualité et aboutir à des accords et des prises de décisions éclairées.

Rédiger et transmettre les comptes rendus et notes de synthèses afférentes au CSE en respectant le formalisme prévu par les obligations légales et en utilisant les canaux de communication de l'entreprise (intranet, affichage, etc.) afin de garantir la bonne information des salariés, des décisions prises et accords conclus dans le cadre du CSE.

Contribuer à la mesure du climat social de l'entreprise en effectuant des diagnostics à l'aide de questionnaire/sondages QVCT adressés aux collaborateurs ou à l'aide de groupes d'expression pour recueillir les idées et aspirations, en mettant en œuvre des plans d'actions QVCT y compris ceux de la politique handicap et en analysant les résultats et les effets sur la qualité de vie au travail afin de dresser un tableau clair et visible de l'état des lieux de la santé de l'entreprise.

En lien avec le préventeur et la direction de la qualité, contribuer à la mise en place des mesures de prévention d'hygiène et de sécurité et à l'animation d'une démarche de prévention des risques psychosociaux en recensant toutes les situations présentant ou pouvant présenter un risque pour la santé (DUERP et PAPRIACT) et en menant des actions de sensibilisation afin de prévenir les risques d'accidents du travail dans l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite)

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) :

(épreuve écrite suivie d'une présentation orale individuelle devant un jury de professionnels)

RNCP39604BC04 — Pilotage de la gestion administrative et réglementaire du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter le processus de paie à l'aide d'un ERP ou PGI en prenant en compte les sources et collectes des données obligatoires et des éléments variables et en intégrant les évolutions du droit social et droit du travail afin de le mettre en conformité et en sécurisation.

Procéder au contrôle des données et documents afférents à la paie en s'assurant de la fiabilité des déclarations et

cotisations sociales et des échéances à respecter et en respectant les obligations légales et réglementaires de l'entreprise afin de transmettre des informations fiables au prestataire ou service de paie.

Participer à l'élaboration de la politique de rémunération en proposant des leviers d'attractivité et de fidélisation des personnels (mix-rémunération) et en contrôlant, sous la responsabilité de la direction RH, la mise en œuvre effective des décisions prises dans le cadre de la politique de rémunération afin de rendre les rémunérations attractives et de se prémunir des risques de dérives, d'insatisfactions et d'erreurs.

Organiser et exploiter un système de veille juridique (notamment droit social) et sectorielle en utilisant les outils adaptés et efficaces de type logiciel d'intelligence RH ou canaux d'informations numériques (site internet institutionnels, presse spécialisée, consultants juridiques si besoin, I.A.) afin de repérer les tendances, les évolutions réglementaires et conventionnelles et garantir le respect et la conformité des documents et process RH.

Assurer la gestion des obligations administratives du personnel et son suivi, y compris les procédures disciplinaires, de l'embauche à son départ en élaborant les documents juridiques à l'acte d'embauche, en assurant leur exécution, en créant et en mettant à jour les dossiers individuels des personnels, en s'assurant de la confidentialité et du respect RGPD et en mettant en œuvre la politique « inclusion et handicap » de l'entreprise afin de répondre aux obligations légales et déclaratives de l'entreprise et garantir la protection des personnels.

Conseiller et accompagner les personnels ou les managers intermédiaires dans leurs questionnements RH (gestion des temps de travail, télétravail, congés, maladie, accidents du travail, handicap, etc.) en recueillant leurs attentes en toute confidentialité, en répondant aux questions par différents moyens (chatbot, etc.) et en mobilisant des partenaires externes ou services internes concernés afin de s'assurer de la bonne application de la politique RH.

Communiquer auprès des personnels de l'entreprise, sous la direction du manager RH et/ou en lien avec le service de communication, en synchrone ou asynchrone, par différents moyens en rédigeant des contenus, messages et/ou informations clés adaptés, liées aux procédures RH, fonctionnement, règlements, etc. afin de développer la culture de l'entreprise et garantir l'accessibilité de l'information à l'ensemble des personnels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite)

RNCP39604BC05 — Contribution au pilotage de la performance de l'organisation et à l'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Produire un reporting RH grâce à un outil de Business Intelligence en construisant des tableaux de bord avec un tableur ou SIRH, en compilant des données RH clés nécessaires à la production de rapports, en comparant les prévisions du réalisé et en mesurant les écarts, afin de présenter un état consolidé de la situation sociale de l'entreprise et faciliter la prise de décision stratégique.

Contribuer à l'élaboration du bilan social annuel conforme à la législation (ou Base de Données Economiques et Sociales pour les entreprises de 50 à 299 salariés) en exploitant les données RH, les indicateurs pertinents y compris ceux relevant de situation de handicap, en respectant les chapitres réglementaires et en s'assurant du respect des délais réglementaires afin d'établir une vue d'ensemble (vision, baromètre) de la situation et santé sociale de l'entreprise sur l'année N et en comparaison avec l'année N-1 et N-2.

Participer à la conception de cartographie des processus RH à l'aide de cadres ou de normes de référence (ISO9001, etc.) en modélisant les activités RH et les acteurs/parties prenantes sous forme de fiche processus afin de mettre en évidence les failles d'un processus et en concevoir une version optimisée.

Mettre en œuvre des actions préventives et correctives issues des résultats des audits qualité RH en participant à la rédaction, la mise à jour et la diffusion de documents ou procédures qualité de référence afin de corriger les dysfonctionnements et participer au processus d'amélioration continue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas en situation au sein d'une entreprise fictive (ou réelle) (épreuve écrite)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le chargé des Ressources Humaines exerce sa fonction dans tous les secteurs d'activité, dans les grandes entreprises, ou TPE et PME, dans le secteur privé, public ou au sein de collectivités territoriales. Dans les grandes entreprises les services RH sont plus étoffés. Ils/elles peuvent aussi exercer leur activité dans les cabinets de conseil, de recrutement.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé de la gestion administrative du personnel H-F
Attaché RH H-F
Chargé de mission formation H-F
Chargé de déploiement formation digitale H-F
Chef de projet formation/ingénierie de formation H-F
Chargé de recrutement F/H
Chargé de sourcing F/H
Gestionnaire RH H-F
Responsable SIRH H-F
Chargé diversité et égalité des chances H-F
Chargé diversité et inclusion H-F
Chargé diversité et RSE H-F
Chargé diversité, qualité de vie au travail (QVT) H-F
Chargé de mission RH, diversité et handicap H-F

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 (validée) ou étude d'un dossier de validation d'acquis professionnel (VAP) pour une demande de dispense de diplôme requis si expérience.

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

Le jury est composé :

- d'un président qui un professionnel de la fonction RH
- de la Directrice générale du Groupe 3iL
- de la Directrice de l'école ISFOGEP
- de personnalités extérieures (a minima 50%) : Directeur ou Responsable RH, Consultant RH, Alumini
- du responsable de l'organisation des épreuves

L'école ISFOGEP s'engage dans le respect de la parité Femmes-Hommes

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 654 €
Selon la branche	6 500 € – 7 857 €
Prise en charge	Branches concernées
7 654 €	Valeur par défaut · 203 branches
7 857 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
6 500 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 665 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 662 €	CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine
7 631 €	CPNEFP ICGV entreprises de la viande
7 620 €	CPNEFP Mutualité

Base légale

Date de décision	01/10/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/10/2027
Date de dernière délivrance possible	01/10/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	16	0	100 %	—
2021	18	0	100 %	75 %
2020	18	0	86 %	83 %
2019	21	0	93 %	67 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36066

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34710, RNCP34798, RNCP35103, RNCP35545, RNCP35878, RNCP36066, RNCP36143, RNCP36388, RNCP36876, RNCP36995, RNCP37010, RNCP37177, RNCP38438

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://isfogepe.fr/>

Où se former

Formations référencées	7
Organismes	3
Régions couvertes	2
Prix indicatif	833 € – 5 990 €

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	8
Organismes gestionnaires (CFA)	8
Organismes formateurs	8
Régions couvertes	7
Départements couverts	8
Organismes certifiés Qualiopi	8
Sessions	de 09/2026 à 08/2028

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	1
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	10/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	5 990 €
Coût moyen par dossier	5 990 €
Durée moyenne	548 h
Période	09/2025
Reste à charge titulaire	54 %
France compétences	46 %

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