

Chargé de développement des ressources humaines

RNCP41128 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33054
Code(s) ROME	M1502, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/07/2025
Date d'échéance	18/07/2028

Certificateur(s)

SA SOFTEC AVENIR FORMATION · SIRET : 37936214800049

Partenaires habilités

54 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 54 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION O.R.T.	77568810400063	Former
CETALION	83917819100046	Former
CFA MOSELLE SUD	98351212000012	Former
DGO EXPERTISES FORMATIONS	94287992500017	Former
ECOLE SUP COMMERCE AFFAIRES MANAGEMENT	81436722300017	Former
ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE DES AFFAIRES ET DU MANAGEMENT	81436722300041	Former
ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE DES AFFAIRES ET DU MANAGEMENT	81436722300058	Former
ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE DES AFFAIRES ET DU MANAGEMENT	81436722300066	Former
EFASUP	88458525800020	Former
EMGE	95109107300027	Former

Liste complète des 54 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp41128-charge-de-developpement-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction de Chargé de Développement RH (CDRH) peut s'exercer dans plusieurs types de structures :

1. Entreprises (PME de plus de 50 salariés) – Entreprises de Taille Intermédiaires (250 à 5.000 salariés) et Grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) – les Associations avec des salariés
2. Cabinet d'expertise comptable doté d'un service social
3. Groupement d'employeurs
4. Agences de travail temporaire

5. Cabinets spécialisés R.H.

Le métier de CDRH se décompose en 3 grandes activités :

1. La gestion des parcours professionnels.
2. La construction et l'optimisation de la politique de rémunération.
3. La participation au développement du collectif

Le Chargé de Développement RH (CDRH) représente l'entreprise dans la gestion des ressources humaines sur les aspects opérationnels et quotidiens et à la fois stratégiques pour le suivi des politiques RH. Les différentes missions du CDRH sont à la fois liées au respect de la réglementation du travail et donc des ressources humaines pour éviter tout risque juridique, sanctions et litiges et à la performance RH, pour contribuer au bon fonctionnement de l'entreprise et à son développement en lien avec la stratégie générale de l'entreprise, en contribuant à l'engagement, à la fidélisation et au développement des talents.

ACTIVITÉS VISÉES

Activité 1 Cette activité a pour objectif le développement de l'ensemble des politiques RH venant en appui de la stratégie générale de l'entreprise. Elle a pour rôle principal de veiller à ce que l'organisation possède dans ses différents services, les compétences indispensables, à identifier les métiers à disparaître, ceux en évolution et les métiers émergents.

Pour cela, cette activité consiste à optimiser la qualité et la stabilité des recrutements, accompagner l'évolution des métiers par la formation ou les mobilités internes, enfin, gérer les trajectoires professionnelles des salariés dans le respect du cadre juridique du travail.

Activité 2 Cette activité a pour objectif d'apporter les éléments nécessaires aux prises de décision de la direction générale, en matière de rémunération.

Elle procède à divers audits et au suivi de la masse salariale afin d'identifier les impacts sur l'engagement des salariés, mais aussi les sources d'optimisation de la politique de rémunération.

Activité 3 Cette activité a pour objectif d'assurer un climat social favorable à la performance du collectif, en tenant compte de la santé des salariés, de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Elle répond aux obligations des organisations de traduire leur positionnement RSE en cohérence avec la réalité sociale et environnementale des différentes activités qu'elle développe.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Participer au recensement des emplois et compétences présents dans l'organisation et à l'identification des nouveaux besoins, pour accompagner l'anticipation des compétences nécessaires au déploiement de la stratégie de l'entreprise. Accompagner le développement des collaborateurs, dans le cadre de la gestion des compétences issue de la GEPP, en mobilisant les différents dispositifs liés au pilotage des carrières, tout en tenant compte des aspirations professionnelles individuelles.

Développer la stratégie de recrutement transmise par la direction RH ainsi que les pratiques de recrutement mettant en avant la marque employeur, basée sur les valeurs de l'entreprise pour attirer les talents.

Construire un onboarding sur mesure incluant les obligations légales et administratives liées au recrutement, suivi d'un processus d'intégration personnalisé au sein du service d'accueil afin de réussir le recrutement du nouveau collaborateur.

Gérer les événements ayant un impact sur la relation de travail du salarié avec l'organisation, en respectant le cadre légal applicable en fonction du motif à l'origine de la modification pour garantir la conformité de traitement, réduisant le risque contentieux.

Procéder à un audit des pratiques pour optimiser la gestion des trajectoires professionnelles en réponse à une obligation réglementaire et/ou une problématique rencontrée.

Analyser le système de rémunération pour sécuriser les processus et les pratiques de l'entreprise en matière de techniques de paie et d'application des avantages sociaux choisis, en identifiant les risques liés aux différents cas de contrôle.

Procéder aux revues de rémunération et à l'identification de l'évolution de la masse salariale pour permettre à l'employeur de décider des augmentations individuelles et/ou collectives à venir.

Mettre en œuvre une politique de rémunération attractive en mobilisant les différents dispositifs du mix-rémunération, dans le respect des contraintes budgétaires pour sécuriser l'engagement des salariés.

Proposer des solutions pour optimiser le système de rémunération en réponse à une modification du cadre juridique et/ou à une problématique rencontrée, en procédant à un audit.

Mesurer l'engagement des salariés à partir des indicateurs et des baromètres sociaux en procédant à l'évaluation du climat social pour proposer un plan d'actions correctives.

Construire une politique QVCT tenant compte des attentes des collaborateurs en termes de pénibilité, de prévention des risques psychosociaux, de prévention de leur santé, afin de contribuer au bien-être au travail et en conséquence à la performance collective.

Optimiser l'organisation du travail en créant un environnement garantissant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, pour contribuer à la fidélisation des salariés tout en veillant à la performance et aux contraintes de l'organisation.

Contribuer au dialogue social afin de promouvoir l'intérêt collectif de toutes les parties prenantes, source de performance, grâce à une dynamique et à une transparence des échanges, dans le respect des obligations légales liées à la gestion des IRP (instances représentatives du personnel)

Mettre en œuvre une politique prônant la mixité, la diversité, l'équité, l'égalité et l'inclusion pour consolider la culture d'entreprise en démontrant ainsi l'engagement sociétal de l'organisation.

Proposer des solutions appropriées pour optimiser la performance du collectif en réponse à une obligation réglementaire et/ou à une problématique rencontrée.

Blocs de compétences

RNCP41128BC01 — La gestion des parcours professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

Participer au recensement des emplois et compétences présents dans l'organisation et à l'identification des nouveaux besoins, pour accompagner l'anticipation des compétences nécessaires au déploiement de la stratégie de l'entreprise.

Accompagner le développement des collaborateurs, dans le cadre de la gestion des compétences issue de la GEPP, en mobilisant les différents dispositifs liés au pilotage des carrières, tout en tenant compte des aspirations professionnelles individuelles.

Développer la stratégie de recrutement transmise par la direction RH ainsi que les pratiques de recrutement mettant en avant la marque employeur, basée sur les valeurs de l'entreprise pour attirer les talents.

Construire un onboarding sur mesure incluant les obligations légales et administratives liées au recrutement, suivi d'un processus d'intégration personnalisé au sein du service d'accueil afin de réussir le recrutement du nouveau collaborateur.

Gérer les événements ayant un impact sur la relation de travail du salarié avec l'organisation, en respectant le cadre légal applicable en fonction du motif à l'origine de la modification pour garantir la conformité de traitement, réduisant le risque contentieux.

Procéder à un audit des pratiques pour optimiser la gestion des trajectoires professionnelles en réponse à une obligation réglementaire et/ou une problématique rencontrée.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle à partir d'une situation réelle reconstituée - Rendu de livrables - Soutenance orale (présentation d'un dossier de pratique professionnelle)

RNCP41128BC02 — La construction et l'optimisation de la politique de rémunération

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le système de rémunération pour sécuriser les processus et les pratiques de l'entreprise en matière de techniques de paie et d'application des avantages sociaux choisis, en identifiant les risques liés aux différents cas de contrôle.

Procéder aux revues de rémunération et à l'identification de l'évolution de la masse salariale pour permettre à l'employeur de décider des augmentations individuelles et/ou collectives à venir.

Mettre en œuvre une politique de rémunération attractive en mobilisant les différents dispositifs du mix-rémunération, dans le respect des contraintes budgétaires pour sécuriser l'engagement des salariés.

Proposer des solutions pour optimiser le système de rémunération en réponse à une modification du cadre juridique et/ou à une problématique rencontrée, en procédant à un audit.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle à partir d'une situation réelle reconstituée - Rendu de livrables - Soutenance orale (présentation d'un dossier de pratique professionnelle)

RNCP41128BC03 — La participation au développement du collectif

LISTE DE COMPÉTENCES

Mesurer l'engagement des salariés à partir des indicateurs et des baromètres sociaux en procédant à l'évaluation du climat social pour proposer un plan d'actions correctives.

Construire une politique QVCT tenant compte des attentes des collaborateurs en termes de pénibilité, de prévention des risques psychosociaux, de prévention de leur santé, afin de contribuer au bien-être au travail et en conséquence à la performance collective.

Optimiser l'organisation du travail en créant un environnement garantissant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, pour contribuer à la fidélisation des salariés tout en veillant à la performance et aux contraintes de l'organisation.

Contribuer au dialogue social afin de promouvoir l'intérêt collectif de toutes les parties prenantes, source de performance, grâce à une dynamique et à une transparence des échanges, dans le respect des obligations légales liées à la gestion des IRP.

Mettre en œuvre une politique prônant la mixité, la diversité, l'équité, l'égalité et l'inclusion pour consolider la culture d'entreprise en démontrant ainsi l'engagement sociétal de l'organisation.

Proposer des solutions appropriées pour optimiser la performance du collectif en réponse à une obligation réglementaire et/ou à une problématique rencontrée.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle à partir d'une situation réelle reconstituée - Rendu de livrables - Soutenance orale (présentation d'un dossier de pratique professionnelle)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

La fonction de Chargé(e) de Développement RH (CDRH) peut s'exercer dans plusieurs types de structures :

1. Entreprises (PME de plus de 50 salariés) – Entreprises de Taille Intermédiaires (250 à 5.000 salariés) et Grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) – les Associations avec des salariés
2. Cabinet d'expertise comptable doté d'un service social
3. Groupement d'employeurs
4. Agences de travail temporaire
5. Cabinets spécialisés R.H.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

CHARGE DU DÉVELOPPEMENT DES R.H. /CHARGÉ DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES/ CHARGÉ DE RECRUTEMENT/ CONSULTANT (recrutement, développement des carrières, en formation en entreprise, Qualité de Vie au Travail) / CHARGÉ DE MISSIONS R.H.

GESTIONNAIRE R.H. - CHARGÉ DES R.H.

ASSISTANT R.H.

CHARGÉ DE FORMATION

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de CDRH n'appartient pas à une profession réglementée. Cependant, le cadre réglementaire (Code du Travail, de la Sécurité Sociale, les conventions collectives nationales, les accords d'entreprise, la jurisprudence...) est omniprésent et s'invite dans beaucoup des situations professionnelles du CDRH et en conséquence, dans beaucoup de ses compétences.

Par ailleurs, son rôle est d'informer le chef d'entreprise, en l'absence de RRH ou de DRH des risques qu'il encourt pénalement en sa qualité de dirigeant. Les principales infractions concernées sont liées à la sécurité au travail, au travail dissimulé, à la discrimination, au harcèlement moral ou sexuel, ou encore aux atteintes aux institutions représentatives du personnel. La particularité de cette responsabilité réside dans son caractère personnel : elle vise directement les décideurs et les personnes ayant une délégation de pouvoir au sein de l'entreprise. En cas de signature d'une délégation de pouvoir en matière de gestion des ressources humaines, c'est bien le salarié délégataire qui peut être poursuivi pour les infractions qu'il aurait pu commettre dans l'exercice de ses attributions.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 135 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	31 515
Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titulaire d'un niveau 5 validé

Procédure de sélection : entretien et tests

Appétence pour le domaine des Ressources Humaines, du Droit du Travail

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant ou de formation continue, un stage conventionné sur le Territoire Français, dans une organisation (entreprise, association, structure publique...), au sein du service RH, devra être réalisé d'un minimum de 70 heures par bloc, dans le respect de la volumétrie du référentiel pédagogique précisée dans le contrat individuel de formation

En contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en PRO-A, sous réserve d'avoir suivi le parcours de formation entreprise/centre conformément à la convention de formation annexée

Par expérience, Validation des acquis de l'expérience, sous réserve de la recevabilité prononcée par le Certificateur

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

Le jury de certification est composé de 3 membres dont 2 professionnels des Ressources Humaines indépendants.

Le président du jury est un membre externe

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	7 830 €
Selon la branche	6 000 € – 8 972 €
Prise en charge	Branches concernées

7 830 €	Valeur par défaut · 164 branches
8 972 €	CPNE Ateliers et chantiers d'insertion, CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Services de l'eau, CPNE Transport aérien : personnel au sol, CPNE Travail Temporaire
7 131 €	CPNE FP Branche des magasins du Bricolage, CPNEFP Commerce succursaliste de la Chaussure, CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP Grands Magasins/ Magasins Populaires, CPNEFP Import-Export
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNE Panneaux à Base de Bois, CPNE fabrication de l'ameublement, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP Carrières et matériaux
6 587 €	CPNE Banque, CPNE-FP de l'Esthétique, CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes, CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
8 141 €	CNPE des sociétés financières, CPNE des agents généraux d'assurance, CPNEFP du Crédit Mutuel
8 372 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant, CPNEFP de la Restauration rapide
8 971 €	CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC)
8 882 €	CPNEF de l'audiovisuel
8 694 €	CPNEFP de la restauration collective
8 100 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
8 004 €	CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
7 560 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
7 430 €	CPNEFP Professions de la Photographie
7 380 €	Commission Paritaire Activités de Marchés Financiers
7 340 €	CPNE de la branche de la Distribution Directe
7 321 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
7 170 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
6 750 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	18/07/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/07/2028
Date de dernière délivrance possible	18/07/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	357	1	40 %	—
2023	567	0	35 %	74 %
2022	484	0	47 %	84 %
2021	305	0	51 %	76 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36505

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36143, RNCP36505, RNCP37177, RNCP38899

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://softec.fr/certifications>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41128/>

Où se former

Formations référencées	14
Organismes	7
Régions couvertes	7
Prix indicatif	1 666 € – 7 448 €
Durée	343 – 756 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	20
Organismes gestionnaires (CFA)	19
Organismes formateurs	20
Régions couvertes	9
Départements couverts	17
Organismes certifiés Qualiopi	20
Sessions	de 08/2026 à 07/2029

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	11
Parcours menés à terme	10
Taux d'achèvement	91 %
Période	10/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	11
Montant total engagé	43 822 €
Coût moyen par dossier	3 984 €
Durée moyenne	447 h
Période	10/2025 – 08/2026
France compétences	68 %
France Travail	21 %
Reste à charge titulaire	10 %

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