

Chargé des ressources humaines

RNCP41797 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315
Formacode(s)	33052, 15091, 33047, 33091
Code(s) ROME	M1502, M1503, M1501
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2025
Date d'échéance	18/12/2028

Certificateur(s)

TALIS COMPETENCES & CERTIFICATIONS · SIRET : 34959731000086

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEFI FORMATION	49815719700068	Former et organiser l'évaluation
AFC ALTERNANCE FORMATION COMMUNICATION	41885869200043	Former et organiser l'évaluation
AFORMANCE	51490857300033	Former et organiser l'évaluation
ASS GESTION ENSEMBLE SCOLAIRE CATHOLIQUE	43868938200036	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600063	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600105	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600113	Former et organiser l'évaluation
ASS REGIONAL INTERPRO APPRENTI AQUITAINE	41387086600121	Former et organiser l'évaluation
B2H 13 AIX	81946418100018	Former et organiser l'évaluation
B2H 13 AIX	81946418100034	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 53 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp41797-charge-des-ressources-humaines/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'environnement des ressources humaines évolue rapidement sous l'effet des mutations technologiques, réglementaires et organisationnelles, imposant une adaptation constante aux fonctions RH. Le chargé des ressources humaines accompagne ces transformations en mettant en œuvre les actions définies par la direction, en conciliant réglementation, qualité de vie au travail, responsabilité, inclusion et intégrité des données. Il utilise les outils numériques pour assurer la conformité, gérer l'administration du personnel et équilibrer performance et bien-être. Selon la maturité technologique de l'organisation, il s'appuie sur l'automatisation et l'intelligence artificielle pour

optimiser le tri des candidatures, analyser les données et anticiper les besoins, tout en garantissant une gestion éthique et sécurisée des informations.

Polyvalent dans les PME ou spécialisé dans les grandes structures, il adapte ses actions aux besoins de l'entreprise, intervenant à différents niveaux (site, filiale, région). Dans le secteur public, il veille au respect des règles statutaires, tandis qu'en cabinets de conseil ou agences d'intérim, il accompagne les clients sur des missions externalisées.

Son rôle couvre l'ensemble du parcours collaborateur : recrutement, intégration, gestion des absences, paie, formation, gestion des carrières, montée en compétences, entretiens professionnels, maintien dans l'emploi, mobilités internes et promotions. Il conseille également les salariés dans leurs questions liées à leur parcours professionnel et à l'évolution de leurs métiers. Il facilite l'appropriation des outils SIRH, accompagne les collaborateurs dans les mutations de leurs métiers, produit des tableaux de bord, soutient les managers dans la gestion quotidienne et participe au dialogue social.

En lien avec les politiques RSE et QVCT, il favorise le développement de pratiques managériales responsables et l'amélioration continue de l'expérience collaborateur, tout en veillant à promouvoir les valeurs de l'entreprise et renforcer sa marque employeur, éléments clés pour attirer et fidéliser les talents dans une démarche durable, éthique et conforme aux bonnes pratiques professionnelles et aux attentes sociétales.

ACTIVITÉS VISÉES

Suivi de l'administration et juridique du personnel

Gestion de la paie?

Traitement de la data RH?

Définition et organisation d'acquisition des talents

Gestion des talents

Collecte et analyse les besoins en formation

Planification et suivi des actions de formation

Gestion du dialogue social

Conseil et appui aux collaborateurs

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mettre à jour les documents des salariés en organisant une veille juridique multinationale, en respectant le RGPD et les principes d'éthique des données, les évolutions conventionnelles, accords d'entreprise et accords négociés avec les partenaires sociaux, en gérant les dossiers du personnel, afin d'établir les déclarations sociales obligatoires en conformité avec la législation et de garantir la fiabilité, la sécurité et la confidentialité des informations sociales.

Rédiger ou vérifier les documents réglementaires liés au recrutement, à la gestion des compétences et des carrières, ainsi qu'aux entretiens annuels et professionnels, en collaboration avec les services juridiques, les managers et les représentants du personnel, en mesurant le taux de réalisation, en identifiant les écarts dans le respect des obligations réglementaires et légales, afin de fiabiliser et d'assurer, la traçabilité et la qualité des procédures.

Constituer les dossiers des procédures disciplinaires et des licenciements en s'assurant de leur conformité au Code du travail, à la jurisprudence, aux conventions collectives, en consultant les représentants du personnel, en lien avec les managers et la Direction, dans le respect du plan de communication (information individuelle, collective, de crise en cas de restructuration ou plan de sauvegarde de l'emploi) et en rédigeant les documents associés, afin de prévenir tout contentieux, de limiter les risques juridiques et d'assurer la transparence du processus.

Etablir et contrôler la paie en intégrant des outils digitaux (SIRH, logiciels de paie), en vérifiant les temps de travail, les absences et les variables de paie en collaborant avec les services internes ou externes de l'entreprise, afin de garantir l'exactitude des rémunérations et d'assurer la conformité légale et conventionnelle et la confidentialité des données.?

Réaliser les déclarations sociales obligatoires et un reporting RH en mobilisant les outils numériques, en collectant et en contrôlant les données sociales, en lien avec les organismes sociaux et les services internes de l'entreprise, afin de garantir la conformité réglementaire et de fournir des indicateurs fiables pour le pilotage RH.

Collecter et fiabiliser les données RH en s'appuyant sur les outils du SIRH et les flux de données disponibles, en assurant la mise à jour et la cohérence des informations dans le respect des obligations réglementaires (dont RGPD), en planifiant des workflows intelligents et évolutifs, en contribuant à l'automatisation des reportings courants, afin de produire des tableaux de bord fiables, utiles au suivi des indicateurs RH et à la communication avec les parties prenantes.

Exploiter un système décisionnel RH data-driven, en structurant des tableaux de bord RH dynamiques et prescriptifs, en utilisant des outils de People Analytics et d'IA explicable dans le respect de l'éthique, de la transparence algorithmique et de la protection contre les biais automatisés en analysant les risques sociaux et en évaluant

l'efficacité des politiques RH afin d'identifier les tendances, anticiper les besoins en compétences, de prévoir les risques de départ des talents clés et aider la prise de décision stratégique.

Identifier les besoins en recrutement en collaboration avec les services et managers, en prenant en compte les évolutions des métiers, des compétences attendues, des diplômes requis et les tensions du marché de l'emploi, en contribuant à l'exploitation d'outils d'analyse prédictive fournis par les équipes RH, en participant à la définition des profils de poste, en intégrant les principes de diversité, d'inclusion et de GEPP, en contribuant à la rédaction d'offres attractives en cohérence avec la marque employeur, et en diffusant ces offres sur des canaux appropriés afin de favoriser l'attractivité de l'entreprise et d'alimenter un vivier de candidatures qualifiées.

Coordonner des actions de sourcing multicanal, en adaptant les canaux et les messages aux profils recherchés, en définissant les critères de sélection des candidats avec les managers, en mobilisant des outils numériques et des solutions de présélection (tests, simulations, IA simple), en participant à la collaboration avec des partenaires de sourcing (écoles, plateformes, cabinets), en rédigeant et diffusant des offres d'emploi attractives et accessibles, en cohérence avec la marque employeur, afin d'identifier les profils adaptés, d'alimenter un vivier de talents et de contribuer à la réduction du délai moyen de recrutement (time-to-hire).

Mener des entretiens de recrutement en adoptant une communication claire et assertive, alignée avec les valeurs de l'entreprise et sa raison d'être, en présentant les missions, les conditions de travail, la rémunération et les avantages associés, en utilisant des techniques d'entretien structurées et comportementales, tout en respectant les principes d'égalité des chances et de non-discrimination, afin de sélectionner le profil le plus adapté et de formuler une offre d'embauche.

Proposer des écosystèmes d'intégration hybride en adaptant les parcours d'onboarding avec des outils numériques accessibles, en intégrant des contenus interactifs et personnalisés, en lien avec les équipes RH, les managers et les référents métiers, afin de renforcer l'expérience collaborateur, améliorer l'engagement et accélérer l'adaptation au poste des nouveaux collaborateurs.

Conduire une politique de fidélisation des talents en intégrant les enjeux d'inclusion, de diversité et QVCT, en collaboration avec la direction, en intégrant la contribution RH à la politique RSE de l'entreprise en analysant les conditions de travail, les besoins individuels et collectifs, en renforçant la reconnaissance, en proposant des dispositifs de prévention des RPS et de soutien psychologique, en développant des chartes et des protocoles adaptés (télétravail, déconnexion, ...), afin de favoriser l'engagement durable et la diversité des parcours.

Assurer la gestion des talents en identifiant les collaborateurs à fort potentiels, en organisant les parcours de mobilité, d'évolution interne ou d'accompagnement au départ, en collaboration avec les managers, en programmant les entretiens et les étapes de développement, en adaptant les parcours à des contextes multiculturels ou internationaux, en intégrant les dimensions de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, afin de garantir la satisfaction des collaborateurs et de soutenir la marque employeur.

Réaliser le plan de développement des compétences en recueillant et analysant les besoins en formation à partir des entretiens annuels et professionnels, en utilisant des outils numériques de gestion des compétences (SIRH, plateformes collaboratives), en contribuant à la mise à jour des cartographies des compétences, afin d'anticiper les besoins en formation, d'accompagner les parcours professionnels et de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers.

Établir un plan de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) en contribuant à la mise à jour des cartographies des métiers et des compétences, en mobilisant les résultats des entretiens professionnels et annuels, en relayant les informations liées aux évolutions de postes, en recueillant les souhaits de mobilité et de montée en compétences des collaborateurs, afin d'accompagner l'adaptation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise et de favoriser les mobilités internes.

Répartir le budget du plan de développement des compétences en prenant en compte les priorités stratégiques de l'entreprise, les besoins identifiés, en intégrant des outils de gestion financière et d'analyse prédictive, en analysant les tendances de consommation des formations passées, en veillant à une répartition optimale des fonds entre les actions de formation afin de maximiser l'impact des investissements envisagés et de garantir une utilisation efficace des ressources allouées.

Coordonner le plan de développement des compétences en gérant les dispositifs de formation professionnelle, en priorisant les actions de formation, en incluant des modules de leadership inclusif dans les parcours de formation des managers et des futurs leaders, en développant des parcours personnalisés d'upskilling (montée en compétences) dans le respect des contraintes budgétaires, en combinant des formats variés et en utilisant des outils digitaux innovants, en sélectionnant les organismes de formation, afin de maintenir un haut niveau de compétences et de performance au sein des équipes.

Appliquer les processus de reskilling (reconversion) en utilisant l'analyse prédictive pour cartographier et anticiper

l'évolution des compétences en déclin, émergentes et en accompagnant individuellement les collaborateurs à travers du coaching, des bilans de compétences et des ateliers de préparation au changement, en proposant des formations adaptées,

aux aspirations personnelles et

en facilitant les transitions en interne, tout en gérant l'offboarding, afin d'accompagner la réinsertion ou réorientation des collaborateurs vers de nouveaux métiers, en adéquation avec leurs projets et les besoins du marché.

Réaliser les démarches de financement des formations en assurant la complétude des dossiers à transmettre aux organismes habilités, en intégrant des solutions numériques et des outils d'automatisation, en assurant le paiement des contributions obligatoires, en respectant la réglementation afin de maximiser les prises en charge et d'optimiser le budget.

tablir le bilan financier du plan de développement des compétences en intégrant des indicateurs de performance, en analysant les écarts, en recueillant les éléments d'évaluation des formations via des enquêtes automatisées et des outils de Learning Analytics, tout en assurant la consultation et l'information des IRP, afin de réaliser un reporting destiné à la direction et d'ajuster les actions.

Gérer à la mise en place ou le renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP) en organisant les élections des membres, en préparant les dossiers et en les contrôlant, en assurant la diffusion de l'information auprès des collaborateurs, en coordonnant les réunions avec les représentants syndicaux et les élus, afin de respecter l'obligation légale de consultation et de représentation des salariés et de garantir le dialogue social au sein de l'entreprise.

Structurer le dialogue social interne, en instaurant des réunions régulières entre la direction, les représentants du personnel et les salariés, en facilitant la remontée et l'analyse des préoccupations, en intégrant des espaces d'échange sur la charge mentale et le bien-être psychologique, en préparant les réponses aux questions des IRP sur la situation de l'entreprise (financière, organisationnelle, commerciale...) et les projets de la direction en lien avec les obligations légales et en assurant le suivi des engagements pris afin de renforcer la transparence et prévenir les tensions.

Promouvoir une culture de collaboration, de diversité et d'engagement, en encourageant la participation des salariés à des initiatives collectives, en facilitant l'inclusion et l'accessibilité aux espaces collaboratifs, en valorisant les pratiques managériales bienveillantes, en instaurant des pratiques de reconnaissance individuelle et collective, et en animant des temps d'échange pour prévenir et sensibiliser aux risques psychosociaux afin de favoriser l'esprit d'équipe, le sentiment d'appartenance et de renforcer l'engagement et la motivation des salariés.

Accompagner les collaborateurs sur les questions liées à leurs droits et devoirs, en utilisant des canaux de communication dédiés, en favorisant l'écoute active et les conseils personnalisés, en clarifiant les aspects juridiques liés à leur contrat de travail, en les orientant sur les procédures internes et les recours possibles, en assurant un suivi régulier de leurs préoccupations afin de garantir leur compréhension des enjeux RH et de favoriser un environnement de travail plus harmonieux et conforme à la réglementation.

Anticiper les tensions et conflits potentiels en identifiant les signaux faibles, en utilisant des méthodes de médiation, de négociation et de communication non violente, en garantissant un environnement de travail respectueux, en valorisant les comportements de coopération et en veillant à l'équité, à la confidentialité des processus afin d'intervenir rapidement et d'accompagner les collaborateurs dans la résolution constructive.

Construire un accompagnement personnalisé pour les collaborateurs confrontés à des problématiques de santé, en anticipant les risques d'incapacité médicale, en organisant une évaluation en lien avec la médecine du travail, en proposant des solutions de reclassement, en tenant compte des éventuelles incapacités temporaires ou permanentes, en mobilisant des financements aux aménagements de poste, en mettant à disposition des ressources et un accompagnement spécifique pour prévenir l'épuisement professionnel, afin de faciliter leur maintien dans l'emploi et préserver leur bien-être au travail.

Blocs de compétences

RNCP41797BC01 — Assurer la conformité des processus RH

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre à jour les documents des salariés en organisant une veille juridique multinationale, en respectant le RGPD et les principes d'éthique des données, les évolutions conventionnelles, accords d'entreprise et accords négociés avec les partenaires sociaux, en gérant les dossiers du personnel, afin d'établir les déclarations sociales obligatoires en conformité avec la législation et de garantir la fiabilité, la sécurité et la confidentialité des informations sociales.

Rédiger ou vérifier les documents réglementaires liés au recrutement, à la gestion des compétences et des carrières, ainsi qu'aux entretiens annuels et professionnels, en collaboration avec les services juridiques, les managers et les représentants du personnel, en mesurant le taux de réalisation, en identifiant les écarts dans le respect des obligations réglementaires et légales, afin de fiabiliser et d'assurer, la traçabilité et la qualité des procédures.

Constituer les dossiers des procédures disciplinaires et des licenciements en s'assurant de leur conformité au Code du travail, à la jurisprudence, aux conventions collectives, en consultant les représentants du personnel, en lien avec les managers et la Direction, dans le respect du plan de communication (information individuelle, collective, de crise en cas de restructuration ou plan de sauvegarde de l'emploi) et en rédigeant les documents associés, afin de prévenir tout contentieux, de limiter les risques juridiques et d'assurer la transparence du processus.

Etablir et contrôler la paie en intégrant des outils digitaux (SIRH, logiciels de paie), en vérifiant les temps de travail, les absences et les variables de paie en collaborant avec les services internes ou externes de l'entreprise, afin de garantir l'exactitude des rémunérations et d'assurer la conformité légale et conventionnelle et la confidentialité des données.?

Réaliser les déclarations sociales obligatoires et un reporting RH en mobilisant les outils numériques, en collectant et en contrôlant les données sociales, en lien avec les organismes sociaux et les services internes de l'entreprise, afin de garantir la conformité réglementaire et de fournir des indicateurs fiables pour le pilotage RH.

Collecter et fiabiliser les données RH en s'appuyant sur les outils du SIRH et les flux de données disponibles, en assurant la mise à jour et la cohérence des informations dans le respect des obligations réglementaires (dont RGPD), en planifiant des workflows intelligents et évolutifs, en contribuant à l'automatisation des reportings courants, afin de produire des tableaux de bord fiables, utiles au suivi des indicateurs RH et à la communication avec les parties prenantes.

Exploiter un système décisionnel RH data-driven, en structurant des tableaux de bord RH dynamiques et prescriptifs, en utilisant des outils de People Analytics et d'IA explicable dans le respect de l'éthique, de la transparence algorithmique et de la protection contre les biais automatisés en analysant les risques sociaux et en évaluant l'efficacité des politiques RH afin d'identifier les tendances, anticiper les besoins en compétences, de prévoir les risques de départ des talents clés et aider la prise de décision stratégique.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué et des éléments contextuels de l'organisation (structure, données RH, politiques et processus RH internes, outils RH), le candidat réalise la gestion opérationnelle et réglementaire des dossiers RH.

RNCP41797BC02 — Recruter et gérer les talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins en recrutement en collaboration avec les services et managers, en prenant en compte les évolutions des métiers, des compétences attendues, des diplômes requis et les tensions du marché de l'emploi, en contribuant à l'exploitation d'outils d'analyse prédictive fournis par les équipes RH, en participant à la définition des profils de poste, en intégrant les principes de diversité, d'inclusion et de GEPP, en contribuant à la rédaction d'offres attractives en cohérence avec la marque employeur, et en diffusant ces offres sur des canaux appropriés afin de favoriser l'attractivité de l'entreprise et d'alimenter un vivier de candidatures qualifiées.

Coordonner des actions de sourcing multicanal, en adaptant les canaux et les messages aux profils recherchés, en définissant les critères de sélection des candidats avec les managers, en mobilisant des outils numériques et des solutions de présélection (tests, simulations, IA simple), en participant à la collaboration avec des partenaires de sourcing (écoles, plateformes, cabinets), en rédigeant et diffusant des offres d'emploi attractives et accessibles, en cohérence avec la marque employeur, afin d'identifier les profils adaptés, d'alimenter un vivier de talents et de contribuer à la réduction du délai moyen de recrutement (time-to-hire).

Mener des entretiens de recrutement en adoptant une communication claire et assertive, alignée avec les valeurs de l'entreprise et sa raison d'être, en présentant les missions, les conditions de travail, la rémunération et les avantages associés, en utilisant des techniques d'entretien structurées et comportementales, tout en respectant les principes d'égalité des chances et de non-discrimination, afin de sélectionner le profil le plus adapté et de formuler une offre d'embauche.

Proposer des écosystèmes d'intégration hybride en adaptant les parcours d'onboarding avec des outils numériques accessibles, en intégrant des contenus interactifs et personnalisés, en lien avec les équipes RH, les managers et les référents métiers, afin de renforcer l'expérience collaborateur, améliorer l'engagement et accélérer l'adaptation au poste des nouveaux collaborateurs.

Conduire une politique de fidélisation des talents en intégrant les enjeux d'inclusion, de diversité et QVCT, en

collaboration avec la direction, en intégrant la contribution RH à la politique RSE de l'entreprise en analysant les conditions de travail, les besoins individuels et collectifs, en renforçant la reconnaissance, en proposant des dispositifs de prévention des RPS et de soutien psychologique, en développant des chartes et des protocoles adaptés (télétravail, déconnexion, ...), afin de favoriser l'engagement durable et la diversité des parcours.

Assurer la gestion des talents en identifiant les collaborateurs à fort potentiels, en organisant les parcours de mobilité, d'évolution interne ou d'accompagnement au départ, en collaboration avec les managers, en programmant les entretiens et les étapes de développement, en adaptant les parcours à des contextes multiculturels ou internationaux, en intégrant les dimensions de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, afin de garantir la satisfaction des collaborateurs et de soutenir la marque employeur.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué et des éléments contextuels de l'organisation (organigramme, bilan social, prévisionnel RH, fiches de poste, extraits d'entretien, tableau des départs/arrivées, reporting RH...), le candidat conduit un processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation d'un profil stratégique.

RNCP41797BC03 — Développer les compétences du personnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser le plan de développement des compétences en recueillant et analysant les besoins en formation à partir des entretiens annuels et professionnels, en utilisant des outils numériques de gestion des compétences (SIRH, plateformes collaboratives), en contribuant à la mise à jour des cartographies des compétences, afin d'anticiper les besoins en formation, d'accompagner les parcours professionnels et de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers.

Établir un plan de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) en contribuant à la mise à jour des cartographies des métiers et des compétences, en mobilisant les résultats des entretiens professionnels et annuels, en relayant les informations liées aux évolutions de postes, en recueillant les souhaits de mobilité et de montée en compétences des collaborateurs, afin d'accompagner l'adaptation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise et de favoriser les mobilités internes.

Répartir le budget du plan de développement des compétences en prenant en compte les priorités stratégiques de l'entreprise, les besoins identifiés, en intégrant des outils de gestion financière et d'analyse prédictive, en analysant les tendances de consommation des formations passées, en veillant à une répartition optimale des fonds entre les actions de formation afin de maximiser l'impact des investissements envisagés et de garantir une utilisation efficace des ressources allouées.

Coordonner le plan de développement des compétences en gérant les dispositifs de formation professionnelle, en priorisant les actions de formation, en incluant des modules de leadership inclusif dans les parcours de formation des managers et des futurs leaders, en développant des parcours personnalisés d'upskilling (montée en compétences) dans le respect des contraintes budgétaires, en combinant des formats variés et en utilisant des outils digitaux innovants, en sélectionnant les organismes de formation, afin de maintenir un haut niveau de compétences et de performance au sein des équipes.

Appliquer les processus de reskilling (reconversion) en utilisant l'analyse prédictive pour cartographier et anticiper l'évolution des compétences en déclin, émergentes et en accompagnant individuellement les collaborateurs à travers du coaching, des bilans de compétences et des ateliers de préparation au changement, en proposant des formations adaptées,

aux aspirations personnelles et

en facilitant les transitions en interne, tout en gérant l'offboarding, afin d'accompagner la réinsertion ou réorientation des collaborateurs vers de nouveaux métiers, en adéquation avec leurs projets et les besoins du marché.

Réaliser les démarches de financement des formations en assurant la complétude des dossiers à transmettre aux organismes habilités, en intégrant des solutions numériques et des outils d'automatisation, en assurant le paiement des contributions obligatoires, en respectant la réglementation afin de maximiser les prises en charge et d'optimiser le budget.

Établir le bilan financier du plan de développement des compétences en intégrant des indicateurs de performance, en analysant les écarts, en recueillant les éléments d'évaluation des formations via des enquêtes automatisées et des outils de Learning Analytics, tout en assurant la consultation et l'information des IRP, afin de réaliser un reporting destiné à la direction et d'ajuster les actions.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué et des éléments contextuels de l'organisation (données des entretiens, stratégie RH, historique des actions de formation, outils et systèmes en place), le candidat réalise la gestion opérationnelle du développement des compétences.

RNCP41797BC04 — Dynamiser les relations sociales

LISTE DE COMPÉTENCES

Gérer à la mise en place ou le renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP) en organisant les élections des membres, en préparant les dossiers et en les contrôlant, en assurant la diffusion de l'information auprès des collaborateurs, en coordonnant les réunions avec les représentants syndicaux et les élus, afin de respecter l'obligation légale de consultation et de représentation des salariés et de garantir le dialogue social au sein de l'entreprise.

Structurer le dialogue social interne, en instaurant des réunions régulières entre la direction, les représentants du personnel et les salariés, en facilitant la remontée et l'analyse des préoccupations, en intégrant des espaces d'échange sur la charge mentale et le bien-être psychologique, en préparant les réponses aux questions des IRP sur la situation de l'entreprise (financière, organisationnelle, commerciale...) et les projets de la direction en lien avec les obligations légales et en assurant le suivi des engagements pris afin de renforcer la transparence et prévenir les tensions.

Promouvoir une culture de collaboration, de diversité et d'engagement, en encourageant la participation des salariés à des initiatives collectives, en facilitant l'inclusion et l'accessibilité aux espaces collaboratifs, en valorisant les pratiques managériales bienveillantes, en instaurant des pratiques de reconnaissance individuelle et collective, et en animant des temps d'échange pour prévenir et sensibiliser aux risques psychosociaux afin de favoriser l'esprit d'équipe, le sentiment d'appartenance et de renforcer l'engagement et la motivation des salariés.

Accompagner les collaborateurs sur les questions liées à leurs droits et devoirs, en utilisant des canaux de communication dédiés, en favorisant l'écoute active et les conseils personnalisés, en clarifiant les aspects juridiques liés à leur contrat de travail, en les orientant sur les procédures internes et les recours possibles, en assurant un suivi régulier de leurs préoccupations afin de garantir leur compréhension des enjeux RH et de favoriser un environnement de travail plus harmonieux et conforme à la réglementation.

Anticiper les tensions et conflits potentiels en identifiant les signaux faibles, en utilisant des méthodes de médiation, de négociation et de communication non violente, en garantissant un environnement de travail respectueux, en valorisant les comportements de coopération et en veillant à l'équité, à la confidentialité des processus afin d'intervenir rapidement et d'accompagner les collaborateurs dans la résolution constructive.

Construire un accompagnement personnalisé pour les collaborateurs confrontés à des problématiques de santé, en anticipant les risques d'inaptitude médicale, en organisant une évaluation en lien avec la médecine du travail, en proposant des solutions de reclassement, en tenant compte des éventuelles incapacités temporaires ou permanentes, en mobilisant des financements aux aménagements de poste, en mettant à disposition des ressources et un accompagnement spécifique pour prévenir l'épuisement professionnel, afin de faciliter leur maintien dans l'emploi et préserver leur bien-être au travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle réelle / reconstituée :

- Epreuve 1?: Le candidat rédige un rapport d'activité RH présentant la mise en œuvre de la gestion des relations sociales au sein d'une organisation à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué et des éléments contextuels de l'organisation (structure, réglementations légales et conventionnelles, problématiques internes, historique des relations sociales et outils internes).
- Epreuve 2?: Jeu de rôle individuel à partir d'un cas d'entreprise réel ou reconstitué et des éléments contextuels de l'organisation (structure, cadre légal et conventionnel, politique RH, climat social, données sur les conditions de travail), le candidat mène un entretien individuel simulé avec un collaborateur, interprété par un jury, confronté à une situation RH complexe.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Dans les grandes entreprises, les chargés des ressources humaines sont organisés en pôles spécialisés (recrutement, paie, formation, etc.), permettant au chargé RH de se concentrer sur un domaine précis.

Dans les PME et ETI, le poste est plus polyvalent et couvre l'ensemble des missions RH, avec souvent un

rattachement direct à la direction générale.

Dans les TPE, ces fonctions peuvent être assumées par le dirigeant ou un collaborateur non spécialisé.

Les chargés des ressources humaines sont également présents dans le secteur public, les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers et les associations, avec des missions parfois confiées à des cadres administratifs.

Enfin, dans les cabinets de conseil RH, les agences d'intérim ou entreprises de travail temporaire, les chargés des ressources humaines interviennent principalement auprès de clients externes, avec une forte orientation vers l'externalisation, le conseil ou la gestion de personnel intérimaire.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

En entreprise (publique ou privée) :

Chargé des ressources humaines

Chargé de mission RH

Chargé de recrutement

Généraliste RH

Chargé du développement des RH

Gestionnaire des carrières

Gestionnaire RH

Talent acquisition

Chargé de la gestion administrative du personnel

Chargé de formation

Chargé de développement social et paie

Chargé de l'emploi et des compétences

Chargé des compétences et de la mobilité professionnelle

Gestionnaire SIRH

Responsable adjoint des RH

RH de proximité

Chief Happiness Officer

Adjoint RH

Chef de service RH

Responsable RH

Gestionnaire carrière et paie

RH Généraliste

Responsable de service RH (Développement & compétences, GEPP, formation, relations sociales, SQVT, communication interne, Paie et ADP)

Chef de projets RH

Coordinateur RH (et autres dimensions et services liés aux RH)

Référent RH (et autres dimensions et services liés aux RH)

Conseiller en développement des carrières

Gestionnaire SIRH

Responsable de gestion des effectifs, emplois et compétences

Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières

Responsable de la gestion des cadres

Responsable emploi et communication interne

Talent Manager

Chief Happiness Manager

Responsable expérience collaborateur

Responsable diversité

HR Specialist

Responsable Admissions & Recrutements

En cabinet ou en indépendant :

Consultant RH

HR Business Partner junior

Conseiller RH

Conseiller en recrutement

Recruteur

Conseiller en développement des carrières
Consultant en recrutement Junior
HR Business Partner senior
Coach en développement des compétences
Consultant en RH
Consultant en SIRH
Consultant Paie
Senior HR Consultant
HR & Talent Acquisition Specialist

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Bien que le métier de chargé des ressources humaines ne soit pas soumis à une réglementation spécifique, il évolue dans un cadre législatif structuré, notamment en matière de protection sociale, de droit du travail et de gestion des données personnelles.

Droit du travail et protection sociale

Le chargé des ressources humaines doit maîtriser les principales normes encadrant les relations de travail :

- Code du travail : Définit les droits et obligations des employeurs et salariés.
- Conventions collectives et accords d'entreprise : Apportent des garanties sectorielles.
- Code de la Sécurité sociale : Régit les cotisations sociales, arrêts maladie, accidents du travail.
- Code général des impôts : Encadre le prélèvement à la source et les avantages fiscaux liés à l'emploi.
- La loi sur le partage de la valeur du 29 novembre 2023 qui oblige, depuis le 1^{er} janvier 2025, les PME de 11 à 49 salariés à mettre en place un mécanisme de redistribution des bénéfices.

Protection des données et RGPD

Les fonctions RH traitent de nombreuses données sensibles et doivent respecter :

- Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) : Impose des règles strictes sur la gestion des informations personnelles des employés.
- Loi Informatique et Libertés, qui complète le RGPD en France.

Lutte contre la discrimination et inclusion

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 : Oblige les employeurs à favoriser l'inclusion et l'accessibilité pour les travailleurs en situation de handicap.
- La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 : Vise à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Loi relative à la lutte contre les discriminations : Interdit toute distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ou le handicap dans le cadre professionnel.
- Transposition de la directive européenne sur l'égalité salariale (prévue pour 2026) qui vise à renforcer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Reporting en matière de durabilité

- Directive européenne sur la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) : Impose aux entreprises de publier des rapports détaillés sur leurs performances sociales, environnementales et de gouvernance, impactant notamment les politiques RH.

Adaptations aux spécificités sectorielles : Certaines branches imposent des réglementations spécifiques, notamment en matière de sécurité ou de qualifications.

Ainsi, bien que non réglementé en tant que tel, le métier de chargé des ressources humaines est fortement encadré par des lois et directives nécessitant une veille juridique constante.

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

Être titulaire d'un niveau 5 idéalement mais pas exclusivement dans une filière à dominante ressources humaines
Ou se prévaloir d'une expérience professionnelle équivalente dans les ressources humaines, et pouvoir, de ce fait, accéder à la préparation du titre par un dossier de VAPP validé par le certificateur

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

Les membres du jury sont à 80% des professionnels, membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification, non intervenants dans l'établissement. Ils sont au nombre minimum de 5 dont le président, professionnel extérieur à l'établissement, désigné par l'ensemble des membres du jury, le responsable de programme concerné, le responsable des programmes certifiés. Ces derniers ou au moins l'un d'entre eux font toujours partie du jury de certification. Parmi les professionnels est respectée une répartition à 50% de représentants des salariés et à 50% de représentants d'employeurs.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Les membres du jury sont à 80% des professionnels, membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification, non intervenants dans l'établissement. Ils sont au nombre minimum de 3 dont le président, professionnel extérieur à l'établissement, désigné par l'ensemble des membres du jury, le responsable de programme concerné, le responsable des programmes certifiés. Ces derniers ou au moins l'un d'entre eux font toujours partie du jury de certification. Parmi les professionnels est respectée une répartition à 50% de représentants des salariés et à 50% de représentants d'employeurs.

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	8 311 €
Selon la branche	6 000 € – 8 319 €
Prise en charge	Branches concernées
8 311 €	Valeur par défaut · 171 branches
8 319 €	COPANIEF - Fabricant de sucres, CPNE Travail Temporaire, CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNE des Télécoms
6 000 €	CNPE de la Plasturgie et des Composites, CPNEF inter-secteurs papier carton, CPNEFP de la branche des industries et commerces de la récupération, CPNEFP de la métallurgie
7 300 €	CPNE Banque, CPNE Branche Caisse d'Epargne, CPNE de la branche Banque Populaire

7 000 €	CPNE Branche Caoutchouc, CPNE chimie, CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
7 604 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
8 303 €	CPNEFP des entreprises privées de services à la personne
8 155 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 115 €	CPNE de l'immobilier
8 073 €	CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
7 968 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme
7 793 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
7 720 €	CPNE de la branche des experts comptables et commissaires aux comptes
7 702 €	CPNEFP Commerce à distance
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
7 076 €	CPNEFP de la branche commerce de détail de l'habillement et articles textiles
6 500 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	18/12/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2028
Date de dernière délivrance possible	18/12/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	41	0	100 %	—
2023	282	1	90 %	45 %
2022	403	2	92 %	50 %
2021	361	0	90 %	53 %
2020	115	0	76 %	42 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36876

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP35376, RNCP35878, RNCP36143, RNCP36500, RNCP36876, RNCP37266, RNCP37794, RNCP38241, RNCP38438, RNCP38442, RNCP38768, RNCP38836, RNCP38899, RNCP39604, RNCP40908

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.talis.community/formations/bachelor-charge-des-ressources-humaines/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41797/>

Où se former

Formations référencées	10
Organismes	8
Régions couvertes	7
Prix indicatif	3 195 € – 7 236 €
Durée	188 – 1568 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	10
Organismes gestionnaires (CFA)	9
Organismes formateurs	9
Régions couvertes	7
Départements couverts	10
Organismes certifiés Qualiopi	9
Sessions	de 09/2026 à 09/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	35 351 €
Coût moyen par dossier	5 892 €
Durée moyenne	607 h
Période	07/2026 – 09/2026
France compétences	66 %
France Travail	16 %
Reste à charge titulaire	15 %
Entreprise	3 %

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