

Chargé(e) de la gestion des ressources humaines

RNCP4308 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315t
Code(s) ROME	M1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	04/01/2020

Certificateur(s)

Institut supérieur de gestion du personnel (ISGP) - FACLIP<http://www.groupesa.com>**ASSOCIATION I.S.G.P. · SIRET : 42931147500017**

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Dans les entreprises de taille importante, le/la Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines est placé(e) sous l'autorité hiérarchique du Responsable des Ressources Humaines, du Directeur des ressources humaines ou du Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales. Dans les entreprises de plus petites tailles, il/elle est rattaché(e) directement à ces derniers.

C'est donc la taille de l'entreprise qui va déterminer son périmètre d'intervention, le/la Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines étant plus spécialisé(e) dans les grandes entreprises, et plus polyvalent(e) dans les plus petites structures. Il est à noter, cependant, que de nombreux/ses chargés/ées de la gestion des Ressources humaines commencent d'abord par exercer une fonction plus spécialisée (chargé et responsable du recrutement, responsable paie,...), en entreprise ou en cabinet conseil avant d'accéder ultérieurement à des fonctions plus généralistes.

Quelle que soit la taille de l'organisation au sein de laquelle il/elle exerce, le/la Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines a la responsabilité de tout ou partie de la mise en œuvre opérationnelle des projets et actions relevant de la gestion du personnel : administration générale du personnel et gestion de la paie, recrutement, formation professionnelle, relations avec les institutions représentatives du personnel et communication interne.

En matière de gestion du personnel, la partie administrative de ses attributions est importante, mais il/elle peut être amené(e) à travailler sur des projets transverses et stratégiques selon la politique définie au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, il/elle peut contribuer à la réalisation d'études spécifiques qui permettront d'alimenter la stratégie de management des ressources humaines, de définir les modalités de gestion des carrières, de mettre en œuvre un plan social où il/elle peut avoir la responsabilité de la conduite d'un projet lié au développement de l'organisation et des compétences en interne.

Il/elle assiste et conseille les responsables opérationnels sur les procédures de gestion du personnel aux étapes clefs liées au recrutement, à la mobilité ou à la promotion d'un salarié, ou lors d'une fin de contrat.

Il/elle intervient dans l'analyse d'un poste de travail et l'élaboration d'un profil de compétences, repère les besoins à combler et participe activement à l'élaboration du plan de formation du service.

Participant au maintien ou à l'amélioration du climat social, il/elle assure un suivi régulier avec les partenaires sociaux (syndicats, comités d'entreprise, délégués du personnel) et prépare les dossiers liés aux négociations à mener.

Il/elle veille à l'actualisation des données et au respect des obligations légales et réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, afin de préserver la santé et le bien être des salariés au travail.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- 1/ Gestion et administration du personnel
- 2/ Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise
- 3/ Élaboration et gestion administrative du plan de formation
- 4/ Participation au dialogue social
- 5/ Information et communication interne
- 6/ Animation d'équipe

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les Ressources Humaines sont une activité transversale présente dans tous les secteurs de l'économie.

Le/la Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines exerce essentiellement dans des entreprises de taille importante ou moyenne. Dans les Très Petites Entreprises (TPE), la gestion des Ressources Humaines est assurée généralement par le chef d'entreprise, il n'y a donc pas généralement de poste de Chargé(e) de la gestion des Ressources Humaines.

Le champ des employeurs dans le privé et le public est large, et recouvre l'ensemble des secteurs de l'économie d'un pays :

- groupes et filiales de grandes entreprises, PME/PMI du secteur privé dans le domaine du service, du commerce, du BTP et de l'industrie
- organismes publics, parapublics, collectivités territoriales
- cabinets de consultants, de conseil, société de services, SSII...

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Chargé / Chargée de recrutement - Chargé / Chargé / Chargée du développement des ressources humaines - Chargé(e) des compétences et de la mobilité professionnelle - Gestionnaire des carrières - Responsable du développement des ressources humaines - Responsable du recrutement - Responsable emploi et communication interne - Responsable emploi et formation - Responsable formation - Adjoint / Adjointe au directeur des ressources humaines - Adjoint / Adjointe au responsable des ressources humaines - Adjoint / Adjointe au responsable du personnel - Coordinateur / Coordinatrice ressources humaines - Responsable administratif / administrative du personnel - Responsable administratif(ve) et de gestion du personnel - Responsable de l'administration du personnel - Responsable de la gestion administrative du personnel - Responsable de la gestion des Ressources Humaines - Responsable de la gestion du personnel - Responsable des Ressources Humaines -RRH- Responsable des relations du travail - Responsable des relations sociales - Responsable du personnel - Responsable paie - Responsable paie et administration du personnel –

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

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

A compléter (Reprise)

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

5 personnes au minimum :

- 1 président professionnel extérieur à l'établissement
- 3 professionnels du secteur non intervenants dans l'établissement
- Le responsable pédagogique

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 04/01/2020

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP1449

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP34616

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<http://www.talis-bs.com>

01 47 04 95 22

paris@talis-bs.com

Institut supérieur de gestion du personnel (ISGP) - FACLIP

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4308/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	1
Montant total engagé	5 388 €
Coût moyen par dossier	5 388 €
Période	10/2020
Reste à charge titulaire	78 %
France compétences	22 %

