

PROGRAMME DE FORMATION

Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines - CDRH

- Titre Professionnel CDRH niveau 6 (BAC+3), inscrit au RNCP
- Code RNCP : 36530
- Code NFS : 315m : Ressources humaines, gestion de l'emploi et communication des données
- Code ROME : M150, M1502

De : septembre 2023
À : septembre 2024

Publics visés

Poursuite d'études, salariés d'entreprise, personnes en reconversion professionnelle, demandeurs d'emploi

Prérequis & Conditions d'admission

- BAC+2 ou niveau 5 reconnu
- Tests écrits
- Entretien individuel

Objectifs opérationnels de la formation

Formation certifiante avec passage du Titre Professionnel de « Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines » (CDRH). Titre de niveau VI, inscrit au RNCP, délivré par un jury de professionnels.

Les titulaires doivent être capables de définir et de mettre en place une politique des R.H. basée sur plusieurs objectifs

- le respect de la réglementation : Code du Travail, Conventions Collectives, Accords d'entreprise,
- la minimisation des coûts et des contraintes,
- la contribution au développement de politiques Ressources Humaines et sociales dans les PME-PMI,
- la création de valeurs : rechercher la performance dans la gestion des relations humaines.

La fonction peut également s'exercer au sein des cabinets d'expertise-comptable afin d'assurer auprès des clients les conseils nécessaires à la gestion du personnel dans le respect de la loi, des réglementations et des accords collectifs.

Durée de la formation et modalités d'organisation

Durée totale de la formation : **455 heures**

- 455heures en présentiel en centre de formation (14semaines)
- 1200 heures en entreprise

La formation est organisée en alternance

Taille du groupe maximale prévue : **15 apprenants**

Les horaires journaliers :

- Du lundi au vendredi : 09h-12h30 / 13h30-17h00

Dates et lieu de la formation :

- Septembre 2023 à septembre 2024
- Au centre de formation, 1499 Avenue de la Houille Blanche, 73000 Chambéry
- Tél : 04.79.68.61.17
- Mail : a.toussaints@pantheragroupe.fr
- Site Internet : www.panthera.info/formation/

Contenu de la formation

Compétences attestées :

Le métier de Chargé(e) de développement des ressources humaines se décompose en trois grandes fonctions :

1. Construire et gérer les parcours professionnels
2. Optimiser la stratégie de rémunération
3. Améliorer le climat social.

1. LE DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE COMPÉTENCES

- Diagnostiquer l'employabilité et le transfert de compétences
- Faciliter la compréhension des parcours professionnels
- Déployer une stratégie d'attractivité pour attirer et fidéliser
- Créer le plan de développement des compétences
- Créer un parcours de recrutement et d'intégration
- Gérer les départs et les fins de contrats

2. LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- Réaliser un audit de rémunération
- Respecter les critères d'égalité et d'équité salariale
- Analyser les évolutions de la masse salariale
- Construire une politique de rémunération attractive
- Déterminer une politique d'abondement
- Mettre en œuvre l'épargne salariale

3. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET LE CLIMAT SOCIAL

- Réaliser des aménagements du temps de travail
- Réduire la pénibilité, lutter contre l'usure professionnelle
- Construire le dialogue social - Négocier un accord
- Construire une démarche RSE
- Accompagner les managers dans leur posture
- Accompagner un conflit social
- Réaliser un baromètre social

Moyens et méthodes pédagogiques mis en œuvre

Méthodes pédagogiques

- Méthode Expositive : 40%,
- Méthode Active : manipulation 30%, ; mises en situation 30%

Techniques pédagogiques

- Séances en présentiel en salle de formation
- Mises en situations : jeux de rôles et cas pratiques
- Exercices individuels et en sous-groupes (études de cas...)

Supports pédagogiques

- Vidéoprojecteur
- Ordinateurs portables
- Plateforme pédagogique
- Tableaux pédagogiques
- Paperboard
- Tableaux blancs
- Supports papier de cours et d'exercices remis par le formateur

La certification "Chargé(e) de développement des ressources humaines" est accessible :

- Soit par la voie de la VAE : partielle ou totale

- Soit par le parcours de formation complet en continu : le candidat vise l'obtention des trois blocs constitutifs de la certification en suivant un parcours sur une durée d'un minimum de six mois avec une période pratique en entreprise obligatoire de 210 heures

- Soit par le parcours de formation en alternance : le candidat vise l'obtention des trois blocs constitutifs de la certification en suivant un parcours sur une durée d'un minimum de 12 mois alternant formation en centre et entreprise (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, PRO A)

- Soit par le parcours de formation sur-mesure/par capitalisation : notamment par la mobilisation du CPF

Évaluation en cours formation

L'évaluation formative en cours de formation

Des évaluations régulières sont organisées tout au long du parcours de l'apprenant.

Ces évaluations (sommatives et formatives) sont réalisées sur chacun des modules.

En cas d'échec à une évaluation, un plan d'action sera mis en place.

L'apprenant sera reçu à chaque trimestre afin de faire une synthèse sur son évolution pédagogique et personnelle.

L'évaluation de la satisfaction des apprenants

Au cours de deux entretiens individuels réalisés en milieu et fin de formation, par le responsable pédagogique, nous évaluons la satisfaction des apprenants sur les thématiques suivantes : les objectifs et le contenu de la formation les conditions matérielles et logistiques de la formation, les compétences techniques et pédagogiques des formateurs, et le déroulement de la formation.

Un formulaire de satisfaction est complété par les stagiaires à la fin de la formation.

Examens finaux

Bloc 1 : RNCP34560BC01 - Construction et gestion des parcours professionnels

Pour obtenir le bloc 1, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

LISTE DE COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer l'employabilité et le transfert de compétences • Faciliter la compréhension des parcours professionnels • Déployer une stratégie d'attractivité pour attirer et fidéliser • Créer le plan de développement des compétences • Créer un parcours de recrutement et d'intégration • Gérer les départs et les fins de contrats 	<p>Cinq productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 1</p>

➤ Etude de cas : durée 2h30

L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et à résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Bloc 2 : RNCP34560BC02 - Optimisation de la stratégie de rémunération

Pour obtenir le bloc 2, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

LISTE DE COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un audit de rémunération • Respecter les critères d'égalité et d'équité salariale • Analyser les évolutions de la masse salariale • Construire une politique de rémunération attractive à partir du mix-rémunération 	<p>Trois productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 2</p>

➤ Etude de cas : durée 1h30

L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et à résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Bloc 3 : RNCP34560BC03 - AMELIORATION DU CLIMAT SOCIAL

Pour obtenir le bloc 3, le candidat doit obtenir 80% des critères attendus.

LISTE DE COMPÉTENCES	MODALITÉS D'ÉVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des aménagements du temps de travail • Réduire la pénibilité, lutter contre l'usure professionnelle • Construire le dialogue social • Construire une démarche RSE • Accompagner les managers dans leur posture 	<p>Quatre productions écrites à réaliser en lien avec l'activité du bloc 3</p>

➤ Etude de cas : durée 2h00

L'étude de cas permet d'exploiter la capacité du candidat à analyser des situations et de résoudre des problématiques (les situations proposées sont justifiées et pertinentes) ; à utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositifs méthodologiques dans des situations de travail.

Le dossier de pratiques professionnelles :

A partir d'un audit RH, réalisation de préconisations et mises en place de solutions.

La présentation orale (durée 30 minutes) :

Face à un jury composé de deux professionnels de la fonction RH, présentation du dossier de pratiques professionnelles.

Modalités d'évaluation et organisation des épreuves :

MODALITÉS	DURÉE	DÉTAILS
Mise en situation professionnelle	06 h00 min	Étude de cas en une seule épreuve
Entretien technique	00 h 30 min	Entretien sur le contenu du dossier professionnel.

Définition de l'emploi type et des conditions d'exercice (rubrique RNCP)

Désignation du métier et des fonctions Le Chargé(e) de Développement RH représente l'entreprise dans la gestion des ressources humaines sur l'aspect opérationnel et quotidien et à la fois stratégique quant à l'évolution des métiers de l'entreprise ; il est garant du climat social et construit les parcours professionnels.

Ainsi, il est à la fois à la charge du respect de la réglementation sociale qui s'impose en entreprise et de la performance RH. Véritable expert de la législation sociale dans l'entreprise dans le domaine des ressources humaines (paye, formation professionnelle, prévoyance...), il doit par ses actions permettre au responsable de l'entreprise d'éviter les erreurs pouvant entraîner sa responsabilité.

La fonction RH connaît depuis quelques années une véritable mutation sociale.

Le salarié d'aujourd'hui a besoin de sens au travail, il a besoin de s'inscrire dans une culture d'entreprise :

- génératrice d'un partage de valeurs,
- d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- d'une forme de reconnaissance (et pas que pécuniaire),
- d'une politique de diversité et d'inclusion,
- d'une stratégie RSE (responsabilité sociale de l'entreprise).

Ces besoins exprimés par les collaborateurs deviennent des enjeux pour les entreprises qui doivent soigner leur marque employeur pour rester attractives.

Secteurs d'activité et types d'emplois accessibles par le détenteur du titre (rubrique RNCP)

Les différents secteurs d'activités concernés sont principalement :

Tous types de structures telles qu'entreprises privées, publiques, cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire, associations et dans tous secteurs d'activité.

Les types d'emplois accessibles sont les suivants :

- Chargé de missions RH
- Chargé de recrutement
- Chargé des RH
- Gestionnaire RH
- Chargé de missions d'expertise sociale