



PROGRAMME DE FORMATION

Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines - CDRH

En partenariat avec SOFTEC

- Titre Professionnel CDRH niveau 6 (BAC+3), inscrit au RNCP
- Code RNCP : 36505
- Code NFS : 315m : Ressources humaines, gestion de l'emploi et communication des données
- Code ROME : M150, M1502
- Date de décision : 01/06/2022
- Date d'échéance de l'enregistrement : 01/06/2025

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 indicative de la formation : **476 heures sur 12 mois**

La formation est organisée en alternance

- 476 heures en présentiel en centre de formation
- 1200 heures en entreprise

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

Les horaires journaliers :

- Du lundi au vendredi : 08h30-12h30 / 13h30-16h30

Lieu de la formation :

- Au centre de formation, 1499 Avenue de la Houille Blanche, 73000 Chambéry
- Tél : 04.79.69.99.22
- 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. Construction et gestion des parcours professionnels
2. Optimisation de la stratégie de rémunération
3. Contribution à l'amélioration du climat social.

1. CONSTRUCTION ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenirs
- Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions
- Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences
- Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée

2. LA DÉFINITION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale
- Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles
- Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents
- Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global

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

- Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle

- Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion.

- Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise

Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP

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

Le titre "Chargé(e) de développement des Ressources Humaines" ou un bloc de compétences du titre est accessible selon 3 voies possibles :

- 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

LES NOUVEAUTÉS DE LA VAE

Aux côtés de la formation initiale et de la formation continue, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue la troisième voie d'accès à la qualification. La VAE permet d'obtenir, après décision d'un jury, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle sans avoir nécessairement à suivre une formation. Cette certification professionnelle par validation de l'expérience s'appuie sur l'expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle du candidat. Avec la VAE, chaque individu a l'opportunité de faire reconnaître ses connaissances et compétences, développées sur le plan professionnel.

La loi du 21 décembre 2022 a pour objectif d'élargir et de faciliter l'accès à la VAE :

- **L'accès par capitalisation** : Les certifications inscrites au RNCP sont organisées en bloc de compétences, il est aujourd'hui possible de viser l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences grâce à la VAE.
- **Le principe de l'accès universel** : Auparavant, l'accès à la VAE était conditionné au fait d'avoir 1 an d'expérience professionnelle en rapport direct avec la certification visée. Toutes les expériences grâce auxquelles vous avez acquis des compétences liées à la certification que vous souhaitez sont prises en compte, y compris les mises en situation en milieu professionnel. Et ce, quelle que soit leur durée, puisque le minimum d'un an, autrefois imposé, est supprimé.
- **L'accompagnement débute dès la constitution du dossier de recevabilité.**
- **Un allongement de la durée du congé VAE** : Autrefois limité à 24h, la durée du congé VAE pourra être portée à 48h.
- Les Transitions Pro pourront prendre en charge les frais, dans la limite de 3 000€.
- La création d'un service public de la VAE.
- L'expérimentation de la VAE intégrée à un contrat de professionnalisation.

LES PARCOURS PAR CAPITALISATION

Le parcours par capitalisation est une approche de formation qui permet à un individu d'obtenir une certification professionnelle en validant progressivement des blocs de compétences.

C'est la loi du 05 mars 2014 relative *À la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* qui introduit la notion de bloc de compétences, renforcée par la loi du 05 septembre 2018. *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

Frances Compétences, au travers du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) valorise cette approche par capitalisation des compétences. En effet, les certifications RNCP sont structurées en blocs de compétences, pour permettre l'obtention d'une certification partielle, puis progressivement, d'obtenir la certification complète.

Le parcours par capitalisation offre plusieurs avantages. Il permet une plus grande flexibilité en permettant aux apprenants de personnaliser leurs parcours de formation en fonction de leurs besoins spécifiques. Il favorise également l'apprentissage tout au long de la vie, car les individus peuvent continuer à accumuler des blocs de compétences, au fil du temps pour enrichir leur profil professionnel.

Un bloc de compétence regroupe un ensemble de compétences professionnelles cohérentes et identifiables. Il peut être validé et certifié indépendamment des autres blocs de compétences d'une certification plus large. Les blocs de compétences permettent une reconnaissance plus modulaire des acquis professionnels et favorisent la formation tout au long de la vie.

Chaque bloc de compétences RNCP est décrit dans une fiche détaillée comprenant notamment les objectifs, les contenus, les modalités d'évaluation et les compétences visées.

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"> • Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoirs-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenirs • Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions • Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences • Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée 	<p>Mise en situation reconstituée</p> <p>Dossier de pratiques professionnelles</p> <p>Entretien technique</p>

➤ Mise en situation professionnelle reconstituée : durée 2h30

La mise en situation 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"> • Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale • Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles • Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents • Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global 	<p>Mise en situation professionnelle reconstituée</p>

➤ Mise en situation professionnelle reconstituée : durée 1h30



La mise en situation 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"> • Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle • Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion. • Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise • Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP 	<p>Mise en situation professionnelle reconstituée</p> <p>Dossier de Pratiques Professionnelles</p> <p>Entretien technique</p>

➤ Mise en situation professionnelle reconstituée : durée 2h00

La mise en situation 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.

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 h 00 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

Accessibilité

Soucieux d'ouvrir nos formations à tout étudiant et de nous adapter à toutes les formes de handicap, notre centre de formation s'engage à :

- L'accessibilité de toutes les personnes en situation de handicap.
- La création de dispositifs adaptés.
- La nomination d'un référent Handicap pour mieux accompagner nos apprenants en amont, pendant et après la formation.

Poursuite d'études

Si vous ne souhaitez pas vous lancer sur le marché du travail une fois diplômé du titre professionnel Chargé de Développement des Ressources Humaines, vous aurez la possibilité de continuer vos études :

- en bac +5 en intégrant un MBA dans le domaine des ressources humaines
- en MASTER (responsable des ressources humaines, DRH, ...)

Liens utiles

- Fiche France Compétences :

[RNCP36505 - Chargé de développement des ressources humaines - France Compétences \(francecompetences.fr\)](https://francecompetences.fr)