

Chargé de développement en ressources humaines

Niveau 6
180 ECTS

Titre enregistré au RNCP niveau 6 - Code NSF 310p - Date d'échéance de l'enregistrement au 01/06/2025 - Certificateurs : Softec - Avenir Formation

L'activité du « Chargé de développement en ressources humaines » s'exerce essentiellement au sein des cabinets d'expertise comptable, d'entreprises (PME-PMI et grandes entreprises) quel que soit leur secteur d'activité professionnelle, mais également au sein de collectivités territoriales et d'associations de taille importante.

Le métier de « Chargé de développement en ressources humaines » répond à un besoin récent de l'entreprise (depuis une dizaine d'années), soumise à une quantité croissante de réglementations sociales avec de multiples variables que le chef d'entreprise ne peut plus maîtriser dans leur intégralité.

Le « Chargé de développement en ressources humaines » peut intervenir sur trois pôles d'activités : la construction des parcours professionnels / l'optimisation de la stratégie de rémunération / la favorisation du climat social.

Règlement d'examen

	Modalités	Durée
Bloc 1 : CONSTRUCTION ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	Etude de cas	2h 30
	Oral conduit par le jury technique	30 min
Bloc 2 : OPTIMISATION DE LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION	Etude de cas	1h 30
Bloc 3 : AMÉLIORATION DU CLIMAT SOCIAL	Etude de cas	2h
	Oral conduit par le jury technique	30 min

Perspectives

Conseiller en réglementation sociale
Responsable paie et social
Gestionnaire de carrières
Adjoint(e) de D.R.H. ou R.R.H.
Chargé(e) du développement des R.H.
Collaborateur service paie

Modalités

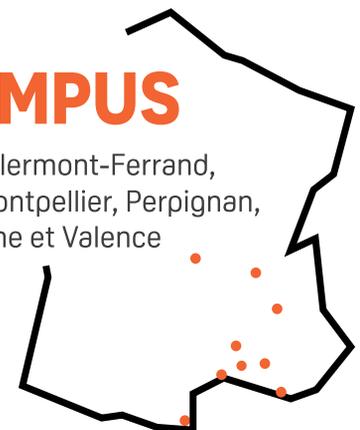
En Alternance
Au rythme de 2 jours de cours par semaine et 3 jours en entreprise.
En formule DECLIC
Stages en entreprise obligatoires.
En Formation Continue
VAE, Transition Pro, CPF...

Conditions

Niveau scolaire :
Être titulaire d'un BAC+2 (BTS, L2) et avoir satisfait à l'étude du dossier et aux épreuves de sélection.

9 CAMPUS

Alès, Avignon, Clermont-Ferrand, Marseille, Nîmes, Montpellier, Perpignan, Saint-Etienne et Valence



Chargé(e) de développement en ressources humaines



● ● ● Programme de la formation :

● LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- Le principe de la GPEC
- Le cadre juridique de la GPEC
- Les notions liées à la GPEC
- La mise en œuvre d'une GPEC

● LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

- Définition de la mobilité professionnelle
- Le cadre légal de la mobilité professionnelle
- Les acteurs de la mobilité
- Les formes de la mobilité professionnelle
- L'accompagnement des personnes
- Les outils de la mobilité
- Le principe de flexibilité : la flexisécurité
- La promotion de la mobilité
- Les principes de Peter et de Dilibert
- Le plafonnement des carrières

● LE RECRUTEMENT

- Connaître les étapes d'un processus de recrutement
- Evaluer le coût d'un processus de recrutement
- Procéder aux formalités liées à l'embauche
- Intégrer un nouveau salarié

● LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Mettre en œuvre la politique de formation de l'entreprise
- Identifier et mettre en place les différents dispositifs de formation

● L'EVALUATION DES SALARIES

- Identifier les enjeux du système d'évaluation
- Mettre en œuvre le système d'évaluation dans le cadre de la gestion des carrières

● LE CONTRAT DE TRAVAIL

- Connaître les éléments constitutifs du contrat de travail
- Choisir un contrat de travail adapté
- L'évolution du contrat de travail
- Identifier et mettre en œuvre les différentes formes de départ
- Répondre aux obligations financières et administratives liées au départ
- Mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

● LA STRATEGIE DE REMUNERATION

- Etre capable d'adapter la stratégie de rémunération à l'évolution de l'entreprise
- Mettre en place une politique de rémunération permettant de tenir compte à la fois de l'équilibre financier et de l'équilibre social, mais également du respect des normes juridiques et de la concurrence sur le marché du travail

● L'AUDIT DE RÉMUNÉRATION

- Etre capable de contrôler et de conseiller l'entreprise dans le domaine de la paye
- Etre garant du respect des obligations dans le domaine de la rémunération

● LE MIX-REMUNERATION

- Connaître les différents éléments de la rémunération afin de construire un « mix rémunération » optimal
- Optimiser par ce biais la motivation des salariés, acquérir et fidéliser des compétences

● LE TEMPS DE TRAVAIL

- Optimiser la gestion du temps de travail dans l'entreprise

● LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le cadre légal
- Les acteurs
- Les risques professionnels
- La démarche de prévention
- La mise en œuvre du D.U.E.R.P. et des fiches pénibilités

● LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

- Définir la RSE
- Identifier les éléments constitutifs de la RSE

● LES OUTILS DE MESURE A DIMENSION SOCIALE

- Le principe du contrôle de gestion sociale
- Les tableaux de bords sociaux
- Les indicateurs sociaux
- L'analyse du climat social
- Les rapports établis à partir des indicateurs

● BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

- Les enjeux du bien-être au travail
- La motivation et satisfaction au travail
- Evaluer et prévenir le stress
- Les dispositifs et les aménagements individuels du temps de travail

● LA GESTION SOCIALE

- Identifier les syndicats et les autres instances visant à défendre les intérêts des salariés
- Négocier au niveau collectif
- Gérer les conflits collectifs

● MANAGEMENT ET COMMUNICATION SOCIALE

- Gérer la communication interne à l'entreprise
- Connaître les différents types de management
- Maîtriser la conduite du changement
- Prendre la parole en public

● FONCTION RH DANS L'ENTREPRISE

- Qu'est-ce que la fonction RH
- Evolution historique
- Les métiers des RH
- La place de la fonction RH
- Les contraintes économiques et financières
- Le respect des règles juridiques
- L'informatisation de la fonction RH - SIRH
- La marque employeur - le marketing RH

● ACCOMPAGNEMENT PROJET PROFESSIONNEL

● ANGLAIS

- Structures grammaticales
- Lexique professionnel
- Vocabulaire et expressions idiomatiques de la communication orale
- Vocabulaire et usages de la communication écrite

