



CHARGÉ(E) DE DÉVELOPPEMENT EN RESSOURCES HUMAINES



BACHELOR

BAC+3

POURQUOI CHOISIR CETTE FORMATION ?



LE PROCESSUS D'ADMISSION

- 1 - CANDIDATURE
 - 2 - ÉTUDE & VALIDATION DU DOSSIER
 - 3 - ENTRETIEN D'ADMISSION
 - 4 - ACCOMPAGNEMENT
- DANS VOS RECHERCHES

NIVEAU 6

Titre enregistré au RNCP n°41128
Niveau 6 - Code 315 - Enregistré le
18/07/2025 pour une durée de 3 ans.
Certificateurs : SA SOFTEC AVENIR
FORMATION

Le Chargé(e) de développement en RH répond à la complexité croissante des réglementations sociales. Il/elle agit sur trois axes : évolution des carrières, politique de rémunération et performance sociale, ainsi que réglementation et dialogue social.

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.



Plus de 30 ans d'expérience



Accompagnement



Titres certifiés



Insertion professionnelle



Candidature gratuite



Proximité

POURQUOI CHOISIR IFC ?

BACHELOR LE PROGRAMME :

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

- Principe et cadre juridique de la GPEC
- Notions et mise en œuvre

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- Définition, cadre légal, et acteurs de la mobilité
- Formes et outils de la mobilité, flexisécurité
- Accompagnement des salariés, promotion de la mobilité
- Principes de Peter/Dilibert et plafonnement des carrières

LE RECRUTEMENT

- Étapes et coûts du processus de recrutement
- Formalités liées à l'embauche et intégration des salariés

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

L'ÉVALUATION DES SALARIÉS

- 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

- Éléments constitutifs et choix du contrat
- Évolution, départs, et obligations financières/ administratives
- Plan de Sauvegarde de l'Emploi

LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

- Adapter la rémunération à l'évolution de l'entreprise
- Politique intégrant équilibre financier, social, juridique et concurrentiel

L'AUDIT ET LE MIX RÉMUNÉRATION

- Contrôle et conseil en matière de paye
- Construire un mix rémunération optimal pour motiver et fidéliser

LE TEMPS DE TRAVAIL

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

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Cadre légal, acteurs, risques professionnels
- Prévention, D.U.E.R.P., et fiches pénibilités

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'EMPLOYEUR

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

LES OUTILS DE MESURE À DIMENSION SOCIALE

- Contrôle de gestion sociale, tableaux de bord, indicateurs sociaux
- Analyse du climat social et rapports

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Enjeux, motivation, satisfaction
- Prévention du stress, dispositifs et aménagements individuels

LA GESTION SOCIALE

- Rôles des syndicats et instances représentatives
- Négociation collective et gestion des conflits collectifs

MANAGEMENT ET COMMUNICATION SOCIALE

- Communication interne
- Types de management, conduite du changement, prise de parole

FONCTION RH DANS L'ENTREPRISE

- Définition, évolution historique et métiers
- Contraintes économiques, règles juridiques, SIRH
- Marque employeur et marketing RH

ACCOMPAGNEMENT PROJET PROFESSIONNEL

ANGLAIS

- Grammaire, lexique professionnel
- Expressions idiomatiques et usages écrits/oraux en communication professionnelle

Ils en parlent mieux que nous



DÉVELOPPEMENT EN RESSOURCES HUMAINES

BLOCS DE COMPÉTENCES...

	Mode
BLOC 1 : CONSTRUCTION ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	Écrit / Oral
BLOC 2 : OPTIMISATION DE LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION	Écrit
BLOC 3 : CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU CLIMAT SOCIAL	Écrit / Oral

L'attribution du titre est conditionnée par l'obtention cumulative, par l'élève de l'établissement des 3 blocs de compétences.

LES 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...(nous consulter)

LES DÉBOUCHÉS

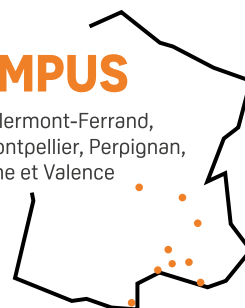
- Conseiller en réglementation sociale
- Responsable paie et social
- Gestionnaire de carrières
- Adjoint(e) de D.R.H. ou R.R.H.
- Chargé(e) du développement des R.H

LES CONDITIONS

- Niveau scolaire : Être titulaire d'un BAC+2 (BTS, L2)
- 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



ET ENSUITE ?

- Entrée dans la vie active
- Poursuite d'études en BAC+5
- Inscription aux concours de la fonction publique cat. A
- Concours d'entrée en écoles de commerce

IFC ALÈS
04 66 30 40 92
ales@ifc.fr

IFC AVIGNON
04 90 14 15 90
avignon@ifc.fr

IFC MARSEILLE
04 91 32 19 29
marseille@ifc.fr

IFC MONTPELLIER
04 67 65 50 85
montpellier@ifc.fr

IFC NÎMES
04 66 29 74 26
nimes@ifc.fr

IFC PERPIGNAN
04 68 67 42 89
perpignan@ifc.fr

IFC ST ÉTIENNE
04 77 92 11 50
stetienne@ifc.fr

IFC VALENCE
04 75 85 36 44
valence@ifc.fr

WESFORD
CLERMONT-FERRAND
04 75 85 36 44
info@wesford-clermont.fr