

TITRE BAC+3 CDRH - Chargé-e de Développement des Ressources Humaines



Date de dernière mise à jour 23 mai
2024



Formation éligible au CPF

Métier

La certification de Chargé de développement des Ressources Humaines répond aux **nouveaux besoins du marché en termes de recrutement**, dans le secteur des ressources humaines.

Les entreprises demandent aujourd'hui des spécialistes des RH capables de recruter et de fidéliser des nouveaux talents, d'offrir aux collaborateurs un environnement de travail stimulant, de fédérer des équipes autour de valeurs partagées, de veiller à l'évolution des carrières des salariés en tenant compte de leurs demandes individuelles (GPEC)...

Ces profils sont recherchés, car ils doivent pouvoir mettre en œuvre des compétences techniques plus larges que par le passé. Le chargé du développement des RH doit ainsi **optimiser la gestion administrative des collaborateurs dans un contexte de transformation digitale** accéléré, mais aussi **mener des projets d'équipe** en mode collaboratif/agile, **mener une veille continue, intégrer l'innovation technologique** à l'ensemble des processus RH (SIRH, numérisation, IA...) et **accompagner les collaborateurs** de tous les services dans la transformation digitale.

Pour accompagner la stratégie de l'entreprise de façon efficace, les spécialistes RH doivent de surcroît faire preuve de certaines **qualités comportementales** précises (« soft skills ») : autonomie, adaptabilité, empathie, charisme...

Durée et organisation

Admission

Public

- ▶ Etre âgé de 15 à moins de 30 ans*.
- ▶ Etre de nationalité française, ressortissant de l'UE ou étranger en situation régulière de séjour et de travail.

*Pas de limite d'âge pour toute personne reconnue travailleur handicapé. Pour les plus de 30 ans, possibilité de se former en contrat de professionnalisation (nous consulter).

Pré-requis d'entrée en formation

- ▶ Être titulaire d'un diplôme BAC +2 (Niv 5) ou avoir 3 années d'expérience professionnelle dans le secteur des ressources humaines

Modalités et délais d'accès

Modalités

Dossier de pré-inscription en ligne, entretien collectif et/ou individuel, signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

- ▶ *Tout savoir sur les modalités du contrat d'apprentissage **ICI** ou de professionnalisation **ICI**.*

Formation en contrat d'apprentissage

- ▶ **Durée** : 1 an | 450 heures de formation en centre
- ▶ **Alternance** : 70% du temps en entreprise | 30% du temps en centre

Pour les + de 30 ans, possibilité de se former en contrat de professionnalisation.

Durée et alternance indicatives et ajustables en fonction des besoins de l'entreprise et des pré-requis de l'apprenant.

Salariés

Possibilité de se former dans le cadre de la formation continue | éligible CPF

Lieu | Date

BRUZ / RENNES | de septembre 2024 à août 2025

Objectif de la formation

A l'issue de la formation, les apprenants devront être capables de :

- ▶ Rendre efficiente l'administration du personnel et la gestion de la paie
 - ▶ Garantir l'application de la législation sociale dans une organisation
 - ▶ Mettre en œuvre une politique d'amélioration continue des processus RH
 - ▶ Digitaliser un processus RH et piloter un SIRH
 - ▶ Administrer la paie et exploiter un ERP
- ▶ Contribuer à bâtir des politiques RH efficaces et innovantes
 - ▶ Gérer un recrutement et participer à une politique de talent acquisition
 - ▶ Optimiser une GPEC et accompagner des talents
 - ▶ Animer une démarche qualité de vie au travail (QVT)
 - ▶ Favoriser le dialogue social dans une organisation
- ▶ Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser/déployer des compétences transversales
 - ▶ Conduire un projet RH innovant
 - ▶ Favoriser la transition digitale
 - ▶ S'approprier des outils et des méthodologies de recherche, d'analyse, de reporting et de communication
 - ▶ Développer des compétences comportementales (soft skills)

SECTEURS CONCERNÉS

Ce métier RH est représenté dans tous les secteurs d'activités et dans toutes

Délais d'accès

Fonction de la date de signature du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Parcours adaptés

Adaptation possible du parcours selon les pré-requis

Handicap

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap (moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre). En savoir +, contacter notre référent handicap : **ICI**

Coût

- ▶ Le coût de formation n'est pas à la charge de l'apprenti.
- ▶ Pour les entreprises, le coût est pris en charge selon les coûts publiés par **France compétences**.

Consulter le tableau des coûts de formation et prise en charge OPCO **ICI**.

À NOTER : pour certaines formations de niveau 7 (Ingénieur, Bac+5), une contribution financière est demandée aux entreprises.

Modalités et moyens pédagogiques

Méthodes pédagogiques

Formation en présentiel avec alternance d'apports théoriques et de mises en situations pratiques pour ancrer les apprentissages et/ou en distanciel pour certains modules.

Moyens pédagogiques

Salles de formation équipées et plateaux techniques adaptés et aménagés d'équipements spécifiques.

Équipe pédagogique

Formateurs experts titulaires au minimum d'un BAC+2/+4 et/ou d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le domaine, professionnels du métier, responsable de formation, direction de centre, conseillers formations, référent handicap, équipe administrative

Modalités d'évaluation et d'examen

Modalités d'évaluation

Plusieurs évaluations sont réalisées tout au long de la formation afin que l'apprenant puisse évaluer sa progression. Les situations d'évaluation peuvent être de plusieurs types.

- ▶ QCM | Étude de cas | Dossier | Présentation orale | Travaux pratiques | Mise en situation reconstituée

les branches professionnelles. Il existe dans les secteurs privé, public et parapublic. Il peut également être exercé dans une entreprise internationalisée.

Programme

BLOC 1 | Sécuriser juridiquement un processus RH et impliquer les parties prenantes dans la démarche d'amélioration continue de la fonction RH

- ▶ Garantir l'application du droit social dans un processus RH, impliquer les parties prenantes dans le dialogue social
- ▶ Mettre en œuvre une politique de développement continu des processus RH
- ▶ Digitaliser un processus RH et piloter un SIRH
- ▶ Améliorer un processus paie et exploiter un ERP

BLOC 2 | Contribuer à bâtir des politiques de développement RH efficaces et innovantes

- ▶ Gérer un processus de recrutement et participer à une politique de talent acquisition
- ▶ Optimiser une GPEC et accompagner des talents
- ▶ Animer une démarche qualité de vie au travail (QVT)
- ▶ Favoriser le dialogue social dans une organisation
- ▶ Anticiper les besoins en compétences

BLOC 3 | Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser et déployer des compétences transversales

- ▶ Conduire un projet RH innovant
- ▶ Accompagner l'impact de la transformation digitale sur les emplois et les compétences
- ▶ S'approprier des outils et des méthodologies de recherche, d'analyse, de reporting et de communication
- ▶ Développer des compétences comportementales (soft skills)

BON À SAVOIR

- ▶ La certification de Chargé de développement des Ressources Humaines répond aux nouveaux besoins du marché en termes de recrutement, dans le secteur des ressources humaines.
- ▶ Les entreprises demandent aujourd'hui des spécialistes des RH capables de recruter et de fidéliser des nouveaux talents, d'offrir aux collaborateurs un environnement de travail stimulant, de fédérer des équipes autour de valeurs partagées, de veiller à l'évolution des carrières des salariés en tenant compte de leurs demandes individuelles (GPEC)...
- ▶ Ces profils sont recherchés, car ils doivent pouvoir mettre en œuvre des compétences techniques plus larges que par le passé. Le chargé du développement des RH doit ainsi optimiser la gestion administrative des collaborateurs dans un contexte de transformation digitale accéléré, mais aussi mener des projets d'équipe en mode collaboratif/agile, mener une veille continue, intégrer l'innovation technologiques à l'ensemble des

Elles peuvent être individuelles ou collectives.

Modalités d'examen

Plusieurs types d'évaluation viennent sanctionner la certification :

- ▶ À partir d'une recherche portant sur un sujet proposé, remise d'un dossier collectif ou individuel écrit à un jury et restitution orale individuelle devant le jury.
- ▶ À partir de l'étude d'une organisation, remise d'un document écrit contenant un diagnostic et un plan d'action à un jury.
- ▶ À partir d'un court dossier portant sur un thème RH, production d'un document d'accompagnement (Powerpoint ou autre) et restitution orale devant un jury.
- ▶ À partir d'une situation donnée en entreprise, Jeu de rôles composé d'un jury et de candidat(e)s.
- ▶ Participation à un Business Game digitalisé et restitution orale devant un jury.

Pour l'ensemble de ces évaluations, outre la grille d'évaluation pédagogique, le jury dispose de deux autres grilles d'évaluation pour éclairer sa décision (auto-évaluation de l'apprenant et évaluation tuteur).

Validation

Titre BAC+3 Chargé-e de Développement des Ressources Humaines

- ▶ Diplôme de niveau 6 (BAC+3)
- ▶ Code RNCP* : 34729
- ▶ Certificateur : Institut Supérieur Commerce Gestion ISCG
- ▶ Date d'échéance de l'enregistrement : 29-06-2025

La certification est composée de plusieurs blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP).

- ▶ BLOC 1 | Sécuriser juridiquement un processus RH et impliquer les parties prenantes dans la démarche d'amélioration continue de la fonction RH
- ▶ BLOC 2 | Contribuer à bâtir des politiques de développement RH efficaces et innovantes
- ▶ BLOC 3 | Manager un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser et déployer des compétences transversales

La formation peut être validée totalement ou partiellement par acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

*Répertoire National de la Certification Professionnelle

processus RH (SIRH, numérisation, IA, etc.) et accompagner les collaborateurs de tous les services dans la transformation digitale.

- *Pour accompagner la stratégie de l'entreprise de façon efficace, les spécialistes RH doivent de surcroît faire preuve de certaines qualités comportementales précises (« soft skills ») : autonomie, adaptabilité, empathie, charisme...*

Pas de données statistiques | 1ers sortants en 2025

Pour obtenir des données précises, merci de contacter notre service **Qualité**.

Passerelles, poursuites d'études et débouchés

Cette formation a pour premier objectif l'insertion professionnelle.

- **Passerelles possibles** (niveau 6 | BAC+3/4)
 - Toute formation RH de niveau 6
- **Poursuites possibles** (niveau 7 | BAC+5)
 - BAC+5 Ressources Humaines
- **Exemples de métiers**
 - *Chargé·e de Ressources Humaines, Chargé·e de formation, Chargé·e de recrutement, Chargé·e de gestion sociale, Chargé·e de gestion du personnel, Chargé·e SIRH, Chargé·e des relations sociales, Chargé·e de prestation RH, Chargé·e GPEC, Chargé·e de paie, Chargé·e de carrière, Responsable RH, Chef de projet RH, Consultant·e RH, Manager RH, Coordinateur·trice RH, Chargé·e de processus RH, Chargé·e de mission handicap, Chargé·e de RSE, Chargé·e d'études RH, Chargé·e de projet innovation RH, Chasseur·se de talents...*

Contacts

Pôle Formation UIMM Bretagne | Site de Bruz/Rennes



Ecole interne ESM Bretagne

Campus de Ker Lann | Rue Henri Moissan | 35174 BRUZ CEDEX

- **Sonia AGAËSSE** | 06 68 67 03 43
- **Caroline AUFFRET** | 07 63 90 66 07