


Bachelor Bac+3

CHARGÉ(E) de DÉVELOPPEMENT des RESSOURCES HUMAINES

Alternance, formation initiale, formation
continue, VAE.

 tpsully.com



Préinscription

Certification professionnelle enregistrée pour cinq ans au Répertoire National des Certifications Professionnelles

(N° de Fiche **RNCP 34729** sur décision du directeur de France Compétences suite à l'avis de commission de la certification professionnelle du 26 juin 2020, au **niveau de qualification 6**, avec le code NSF 315, sous l'intitulé « Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines », avec effet jusqu'au 29 juin 2025, délivrée par ISCG, l'organisme certificateur. Cette certification comporte 3 blocs de compétences et est accessible via le dispositif de VAE. **Délivre 60 ECTS** (european credits transfer accumulation system).

Domaines de compétence

Le/La Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines exerce son métier dans tous les secteurs d'activité. Il/Elle travaille dans des entreprises de toutes tailles, pour le compte d'une agence de conseil, ou en tant que consultant indépendant.

Postes et fonctions visés

Chargé(e) de(s) : Ressources humaines - mission RH - formation - recrutement - gestion sociale - gestion du personnel - SIRH - relations sociales - prestation RH - GPEC - paie - carrière - processus RH - mission de handicap - RSE - d'étude RH - projet innovation RH

Responsable RH - manager RH - chef de projet RH - consultant RH - coordinateur(trice) RH - chasseurs de talents

Conditions d'admission

Être titulaire d'un diplôme niveau 5 (ex niveau III BAC+ 2) ou d'une certification professionnelle

ou justifiant de 3 années d'expérience en RH

Profil requis

- Aimer le contact humain, le dialogue et le travail en équipe
- Passionner par l'innovation et être en recherche de performance
- Avoir le sens des responsabilités et de la diplomatie

Rythme de l'alternance

- Formation en 12 mois en alternance
- Date début de formation le **08 / 09 / 2021**
Contrat d'apprentissage ou professionnalisation ou stage alterné.

Rémunération

Rémunération des alternants comprise entre 51% et 80% du SMIC pour les moins de 26 ans et 100% du SMIC pour les plus de 26 ans (sauf accords de branche plus favorables au salarié).

Bloc 1 : Administration du personnel et la gestion de la paie

- Veille juridique et sociale
- Diagnostic et préconisations processus RH
- Mise en œuvre d'un Système Informatique RH (SIRH)
- Production de documents de paie et Progiciel de Gestion intégré (PGI)

Bloc 3 : Activité Management, Digitale et Compétences Transversales

- Pilotage projet RH (Business Game)
- Intégration du Digital

Bloc 2 : Contribuer à bâtir des politiques RH efficaces et innovantes

- Recrutement
- Diagnostic et préconisations Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Démarche Qualité de Vie au Travail (Happiness Manager)
- Négociation Comité Social et Économique

Blocs 1.2.3 : Modalités d'Évaluation

- Evaluations pédagogiques
- Evaluations professionnelles
- Auto-évaluation
- Evaluation Soft skills
- Grand Oral

Les compétences professionnelles à acquérir

Recruter les meilleurs profils, alors que la « guerre des talents » fait rage...

Gérer et fidéliser des salarié(e)s toujours plus exigeant(e)s, tout en assurant la qualité de vie au travail (QVT)...

Veiller à la parité, au respect de la diversité...

Assurer la mobilité, proposer les formations les plus adaptées aux désirs des salarié(e)s et à leurs besoins, accompagner les carrières...

Assurer une veille juridique, négocier, expliquer le droit du travail, communiquer...

Savoir mener un projet innovant, fédérer les hommes et les femmes autour de valeurs communes...

Accompagner les processus de digitalisation dans l'entreprise...

Activité Administration du personnel et la gestion de la paie

- 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

Activité Management, Digitale et 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)

Activités Politiques 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
- Favoriser le dialogue social dans une organisation
- Anticiper les besoins en compétences