



Chargé de Développement des Ressources Humaines Spécialité RSE

**483h + 280h
(6 mois)**

**Blended
Learning**

**Titre RNCP
Niveau 6**

**Plusieurs
campus**



LE PROGRAMME



BLOC 1

RECRUTEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : CONSTRUIRE ET GÉRER LES PARCOURS PROFESSIONNELS – 196 H

- Capital humain de l'entreprise : réaliser le diagnostic de l'état des compétences organisationnelles et individuelles.
- Analyser les perspectives d'évolution de l'entreprise et identifier ses besoins.
- Impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans la politique sociale.
- Négocier un accord GEPP.
- Réaliser l'observatoire des compétences clés et le référentiel de compétences.
- Mettre en œuvre le conseil en évolution professionnelle.
- Identifier les aires de mobilité professionnelle de l'entreprise.
- Optimiser la mobilisation des dispositifs de la formation professionnelle.
- Mettre en place une stratégie de formation multimodale.
- Élaborer des parcours certifiants et/ou AFEST.
- Évaluer les besoins de recrutement et leur coût.
- Optimiser le référencement sur les réseaux sociaux & la marque employeur.
- Conduire un processus de recrutement.
- Rédiger le contrat de travail et les documents d'embauche.
- Onboarding : construire et évaluer les parcours d'intégration.
- Optimiser les différents entretiens d'évaluation.
- Offboarding : gérer les départs des collaborateurs.
- Formaliser un cahier des charges pour la mise en place d'un SIRH.
- Utiliser l'IA au service de la gestion des ressources humaines.
- **Ateliers :**
 - Les essentiels d'un CV impactant.
 - Le PITCH - Convaincre en 5 minutes : valoriser ses savoir-faire / qualités / expériences.
 - Valoriser ses compétences sur le web (réseaux sociaux, jobboards, plateformes de mise en relation indépendants / entreprises...).
 - Conseil en image et posture professionnelle.

BLOC 2

CONSTRUIRE ET OPTIMISER LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION – 133 H

- Anticiper l'évolution de la masse salariale.
- Déterminer les paramètres de révision salariale.
- Réaliser un contrôle de conformité sur les bulletins de salaire et les déclarations sociales.
- Identifier, élaborer et mettre en place des indices de performance RH.
- Sélectionner des périphériques au cadre légal de la rémunération.
- Réaliser le Bilan Social Individuel (avantages sociaux).
- Mettre en place une politique de l'abondement de l'épargne salariale, l'intéressement, la participation.
- Mettre en œuvre des solutions de prévoyance-épargne type PER.

- Fondamentaux de la RSE.
- Les principes de l'entreprise citoyenne, entreprise à impact, entreprise à mission...
- Réaliser le diagnostic RSE de l'entreprise.
- Déterminer une politique RSE et construire la charte RSE de l'entreprise.
- Focus sur les enjeux de la QVCT pour l'entreprise et les composantes d'une politique QVCT.
- Gérer un projet RH, RSE & QVCT.
- Favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap.
- Optimiser le temps de travail appliqué en entreprise : annualisation, congés, aménagement d'horaires.
- Promouvoir, organiser et accompagner le travail hybride + focus sur les RPS et le droit à la déconnexion.
- Prévenir les risques professionnels et lutter contre l'épuisement professionnel.
- Lutter contre toutes formes de harcèlement et favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Rédiger le règlement intérieur, le Registre Unique de Sécurité et le bilan écrit des situations générales, DUERP.
- Animer la sécurité au travail.
- Analyser les dysfonctionnements sociaux.
- Organiser le dialogue social en entreprise (élections, réunions, négociations, accords) & focus sur le CSE.
- Formaliser un accord d'entreprise.
- Gérer un conflit social.
- Réaliser le suivi de la politique RSE et QVCT de l'entreprise (Bilan social et environnemental, suivi des indicateurs sociaux / baromètre social...).





Compétences visées

À l'issue de la formation, vous serez capable de :

- Participer au recensement des emplois et compétences présents dans l'organisation et à l'identification des nouveaux besoins, pour accompagner l'anticipation des compétences nécessaires au déploiement de la stratégie de l'entreprise
- Accompagner le développement des collaborateurs, dans le cadre de la gestion des compétences issue de la GEPP, en mobilisant les différents dispositifs liés au pilotage des carrières, tout en tenant compte des aspirations professionnelles individuelles.
- Développer la stratégie de recrutement transmise par la direction RH ainsi que les pratiques de recrutement mettant en avant la marque employeur, basée sur les valeurs de l'entreprise pour attirer les talents
- Construire un onboarding sur mesure incluant les obligations légales et administratives liées au recrutement, suivi d'un processus d'intégration personnalisé au sein du service d'accueil afin de réussir le recrutement du nouveau collaborateur.
- Gérer les événements ayant un impact sur la relation de travail du salarié avec l'organisation, en respectant le cadre légal applicable en fonction du motif à l'origine de la modification pour garantir la conformité de traitement, réduisant le risque contentieux.
- Procéder à un audit des pratiques pour optimiser la gestion des trajectoires professionnelles en réponse à une obligation réglementaire et/ou une problématique rencontrée.
- Analyser le système de rémunération pour sécuriser les processus et les pratiques de l'entreprise en matière de techniques de paie et d'application des avantages sociaux choisis, en identifiant les risques liés aux différents cas de contrôle.
- Procéder aux revues de rémunération et à l'identification de l'évolution de la masse salariale pour permettre à l'employeur de décider des augmentations individuelles et/ou collectives à venir.
- Mettre en œuvre une politique de rémunération attractive en mobilisant les différents dispositifs du mix-rémunération, dans le respect des contraintes budgétaires pour sécuriser l'engagement des salariés.
- Proposer des solutions pour optimiser le système de rémunération en réponse à une modification du cadre juridique et/ou à une problématique rencontrée, en procédant à un audit.
- Mesurer l'engagement des salariés à partir des indicateurs et des baromètres sociaux en procédant à l'évaluation du climat social pour proposer un plan d'actions correctives.
- Construire une politique QVCT tenant compte des attentes des collaborateurs en termes de pénibilité, de prévention des risques psychosociaux, de prévention de leur santé, afin de contribuer au bien-être au travail et en conséquence à la performance collective.
- Optimiser l'organisation du travail en créant un environnement garantissant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, pour contribuer à la fidélisation des salariés tout en veillant à la performance et aux contraintes de l'organisation.
- Contribuer au dialogue social afin de promouvoir l'intérêt collectif de toutes les parties prenantes, source de performance, grâce à une dynamique et à une transparence des échanges, dans le respect des obligations légales liées à la gestion des IRP (instances représentatives du personnel)
- Mettre en œuvre une politique prônant la mixité, la diversité, l'équité, l'égalité et l'inclusion pour consolider la culture d'entreprise en démontrant ainsi l'engagement sociétal de l'organisation.
- Proposer des solutions appropriées pour optimiser la performance du collectif en réponse à une obligation réglementaire et/ou à une problématique rencontrée.

Prérequis

- Être titulaire d'un diplôme de niveau **Bac+2** minimum ou expérience professionnelle dans le secteur des RH ou de la formation.
- Culture numérique.
- Bonne communication écrite et orale.
- Sens relationnel, dynamique, état d'esprit positif et constructif.
- Avoir un projet professionnel en adéquation avec les débouchés de la formation.

Accessibilité & accueil du public en situation de handicap

Nos salles de formation sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Pour tous besoins spécifiques liés à une situation de handicap ou besoins en compensation, nous vous invitons à contacter notre référente Accessibilité :

Mme Géraldine PINSON
accessibilite@groupeevocime.com



Modalités d'évaluation

- Mises en situation professionnelle
- Dossier de pratiques professionnelles
- Entretien technique

Obtention du titre possible par capitalisation des blocs de compétences et par la VAE



Certification délivrée

Titre certifié « Chargé de développement des ressources humaines ». Certificateur : **SOFTEC** www.softec.fr, titre enregistré au RNCP n° 41128, niveau 6 (EU), code NSF 315, par arrêté du 18/07/2025, publié au J.O. du 18/07/2025, éligible CPF.

Code NSF 315 – Autorité responsable
SA SOFTEC AVENIR FORMATION





VOTRE FUTURE CARRIÈRE



Exemples de débouchés métiers



À l'issue de la formation Chargé.e de Développement des Ressources Humaines, vous serez en mesure d'occuper des postes tels que :

- Chargé.e de développement des ressources humaines
- Chargé.e de recrutement
- Chargé.e de missions Ressources Humaines
- Chargé.e des Ressources Humaines
- Chargé.e de formation
- Gestionnaire Ressources Humaines
- Responsable RH
- Responsable formation
- Responsable capital humain
- Talent acquisition manager
- Responsable de campus
- Consultant.e en ressources humaines
- Responsable du développement des ressources
- Responsable QVCT



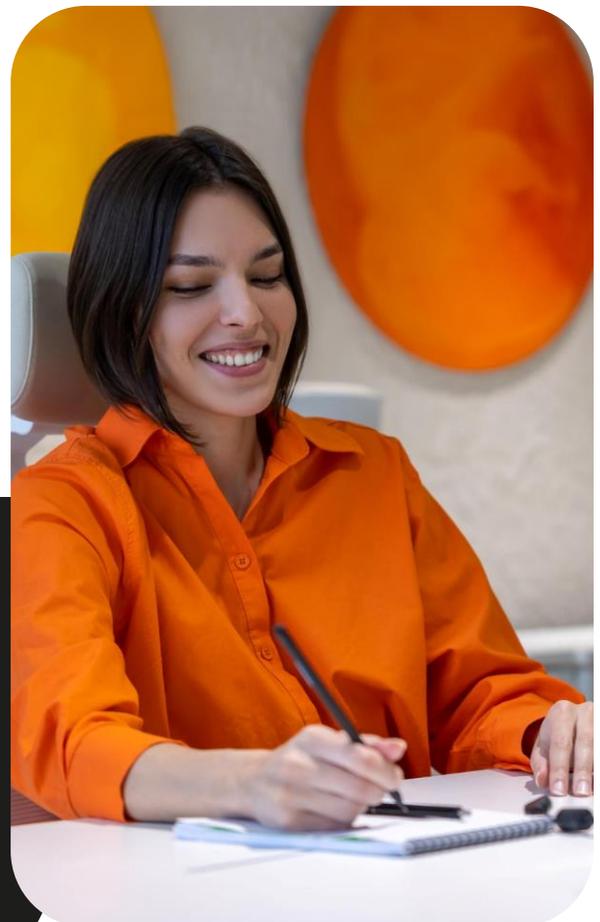
Perspectives d'évolution

- Directeur/directrice des Ressources humaines (DRH)
- Consultant.e en Ressources humaines
- Manager RH / HR Manager
- Directeur/directrice des affaires sociales
- Chargé.e des Ressources Humaines
- Responsable de la mobilité professionnelle et du recrutement
- Responsable du personnel
- Talent Acquisition Manager

RÉMUNÉRATION MOYENNE

35 à 47K€ par an
selon profil.

Source : APEC – Mars 2025



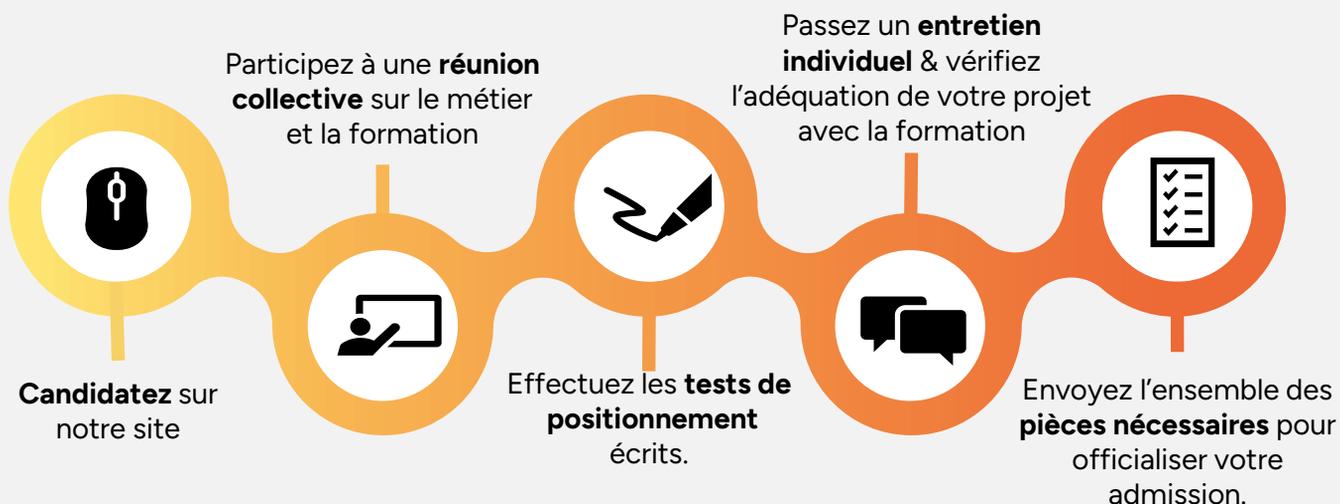


INTÉGRER LA FORMATION



Processus d'admission

Les délais d'accès à la formation dépendent de votre projet et du dispositif de financement mobilisé. Notre équipe pédagogique vous accompagne dès votre candidature :



Financement

Quelle que soit votre situation professionnelle, des **dispositifs de financement** vous aident à réaliser votre projet de formation en prenant en charge **tout ou partie des frais pédagogiques**. Il est également possible d'**autofinancer** cette formation, avec un **paiement en plusieurs fois**.

Un ajustement tarifaire est possible en fonction de votre parcours professionnel et de vos précédentes certifications. **Contactez l'un de nos conseillers pédagogiques** afin de valider votre projet et être orienté sur le dispositif adapté à votre profil.

Nos formations sont accessibles à partir de 15€ HT de l'heure. Le coût pédagogique varie selon la formation, la durée et votre profil si réduction de parcours possible.



Durée de la formation

Cette formation s'effectue **en 4 mois (483H) de formation** et **2 mois (280h) de stage** pour tout profil souhaitant intégrer ce parcours intensif.



SE FORMER CHEZ EVOCIME



L'accompagnement d'Evocime

Les équipes de nos centres d'Ascension professionnelle sont **présentes à chaque étape de votre projet** de reconversion ou d'évolution professionnelle, pour vous guider dans votre projet, vous suivre durant votre parcours et vous accompagner dans votre retour à l'emploi :

- Nos **chargés de formation** sont présents tout au long de votre parcours, de votre candidature à votre retour à l'emploi.
- Votre **référént pédagogique** vous propose tout au long de votre formation des temps d'accompagnement, en groupe ou sous forme de séances de coaching individuel, afin de vous aider à optimiser votre montée en compétences et de vous guider dans la préparation des examens.
- La **référente Outils numériques** est disponible du lundi au vendredi pour le support informatique : un problème de connexion à un outil ? Un mot de passe oublié ? Pas de panique, la solution arrive !
- La **référente Accessibilité** d'Evocime est à votre disposition pour échanger sur tout besoin de compensation ou d'adaptation vous permettant de mieux vivre votre formation.



Le Pack Ascension, booster de votre employabilité !

Le Pack Ascension d'Evocime, intégré dans toutes nos formations, est également moteur de votre employabilité. Il permet en effet, dans le cadre d'un **accompagnement individuel et collectif**, de travailler vos **soft skills** (compétences comportementales), **la confiance en soi et votre posture professionnelle**.

Apprenez également à utiliser les **nouveaux outils de e-recrutement** (réseaux sociaux, jobboards, plateformes de mise en relation indépendants / donneurs d'ordres...) pour optimiser l'attractivité de votre profil.

Formation présentielle et distancielle



La formation est réalisée en **blended learning** :

30 % présentiel, 70 % distanciel, afin de vous permettre de mieux appréhender les contraintes et les opportunités liées aux nouveaux modes de travail et outils induits par la digitalisation et de mettre immédiatement en application les outils numériques de travail collaboratif et à distance qui vous seront présentés dans le cadre du cursus.

Les journées de formation à distance ont lieu de manière **synchrone** : le formateur et les stagiaires sont connectés sur les mêmes créneaux horaires, comme lors d'une formation en salle. La formation requiert donc une disponibilité à temps plein sur la durée du parcours : le rythme est **de 35 heures / semaine, du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et 13h30 à 17h**.



Méthode pédagogique

Chez Evocime, nous comprenons les défis auxquels sont confrontés les professionnels (en poste ou en transition) qui aspirent à changer de métier. Nous vous proposons donc un ensemble de **méthodes pédagogiques variées** afin de vous faire vivre une expérience apprenant de qualité.

Notre approche de formation intègre à la fois **des cours en présentiel et des ateliers**, ainsi que des **temps de formation en distanciel**, synchrone ou asynchrone, comme les classes virtuelles, webinars et modules microlearning.

Nous encourageons également la **collaboration et l'apprentissage entre pairs** à travers le coworking et la pédagogie inversée, qui vous permettront de vous engager activement dans votre parcours.

De plus, notre programme inclut souvent un **cas fil rouge basé sur des cas réels d'entreprises**. Vous disposerez ainsi, dès votre sortie de formation, d'un projet complet à présenter aux recruteurs afin de valoriser immédiatement votre profil et vos nouvelles compétences.



Équipe pédagogique & formateurs

Chaque formateur chez Evocime a une double casquette : celle **d'expert métier et de pédagogue**. Cette double compétence vous permettra de bénéficier de l'expérience terrain de nos intervenants et de booster votre montée en compétences.

La collaboration entre ces formateurs experts de leur domaine d'intervention et nos spécialistes de l'ingénierie pédagogique et de l'innovation nous permet de mettre à jour nos programmes de formation en continu en fonction des besoins en recrutement des entreprises, de l'évolution du métier et de ses outils, et des attentes de nos apprenants.

Notre objectif : vous permettre d'avoir toujours une longueur d'avance lorsque vous vous (re)lancez sur le marché du travail !

Nos chiffres clés 2024



93 %

Taux de satisfaction



80 %

Taux de retour à l'emploi
à 6 mois



95 %

Taux d'obtention
des certifications



EVOCIME

Les formations qui vous animent



Paris

La Défense
06 07 97 88 12
paris@evocime.com

Rennes

Zone Atalante Champeaux
02 97 64 87 77
rennes@evocime.com

Bordeaux

Cité numérique
05 57 13 23 52
bordeaux@evocime.com

Retrouvez-nous sur
www.evocime.com

